جامعة آل البيت

كلية القانون

النظام القانوني لموظفي هيئة اسواق المال

دراسة مقارنة بين القانونين الاردني والكويتي

The Legal System Of The Staff Of The Capital Market Authority

A Comparative Study Between Jordanian and Kuwaiti laws

إعداد:

عبد الله هادي العنزي

إشراف:

الأستاذ الدكتور محمد العبادي

قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في القانون

عمادة الدراسات العليا

٢٠١٧

تفويــض

أنا الطالب **عبد الله هادي العنزي** أفوض جامعة آل البيت بتزويد نسخ من رسالتي الموسومة " **النظام القانوني لموظفي هيئة اسواق المال- دراسة مقارنة بين القانونين الاردني والكويتي**" ورقياً وإلكترونياً للمكتبات، أو المنظمات، أو الهيئات والمؤسسات المعنية بالأبحاث والدراسات العلمية عند طلبها.

الاسم: عبدالله هادي العنزي

التاريخ: ١٣/٥/٢٠١٧

التوقيع:

اقرار والتزام بأنظمة وتعليمات جامعة أل البيت

أنا الطالب **عبد الله هادي العنزي** أعلن بأنني قد التزمت بقوانين جامعة آل البيت وأنظمتها وتعليماتها وقراراتها السارية المفعول الخاصة بإعداد رسائل الماجستير عندما قمت بإعداد رسالتي، وذلك بما ينسجم مع الأمانة العلمية وكافة المعايير الأخلاقية المتعارف عليها في كتابة الرسائل العلمية. وعنوانها **النظام القانوني لموظفي هيئة اسواق المال دراسة مقارنة بين القانونين الاردني والكويتي**

كما أنني أعلن بأن رسالتي هذه غير منقولة أو مستلة من رسائل أو كتب أو أبحاث أو أي منشورات علمية تم نشرها أو تخزينها في أي وسيلة اعلامية، وتأسيساً على ما تقدم فإنني أتحمل المسؤولية عما سبق ذكره.

التوقيع:

قرار لجنة المناقشة

نوقشت هذه الرسالة:

(النظام القانوني لموظفي هيئة اسواق المال- دراسة مقارنة بين القانونين الأردني والكويتي)

The Legal System Of The Staff Of The Capital Market Authority A Comparative Study Between Jordanian and Kuwaiti laws

وأجيزت بتاريخ: ٢٣ / ٥ / 2017

إعداد

عبد الله هادي العنزي

إشراف

الأستاذ الدكتور محمد وليد العبادي

أعضاء لجنة المناقشة

الاسم		التوقيع
الاستاذ الدكتور/ محمد وليد العبادي	مشرفاً ورئيساً	....
الاستاذ الدكتور محمد علي الخلايلة	عضواً	....
الدكتور فرحان نزال المساعيد	عضواً	....
الدكتور عوض رجب الليمون	عضواً/خارجياً	....

الإهــداء

أتقدم بهذا الإهداء المتواضع إلى وطني الحبيب دولة الكويت

وإلى وطني الثاني المملكة الأردنية الهاشمية

وإلى كافة أفراد عائلتي على ما تحمله من مصاعب ومشقات معي في هذا الدرب

وإلى كافة من عاونني لإتمام هذا العمل

الباحث

الشـكر والتقديـر

الحمد لله والشكر لله والصلاة والسلام على رسول الله وآله وصحبه أجمعين

أتقدم بجزيل الشكر والامتنان لجامعة آل البيت الموقرة

وإلى أعضاء لجنة المناقشة الأفاضل على وقتهم الثمين ومجهودهم المشكور لمناقشة هذه الرسالة

كما أتقدم بجزيل شكري وامتناني إلى مشرفي الفاضل حضرة

الأستاذ الدكتور محمد العبادي

الذي كان له الفضل الأكبر بعد الله عز وجل في إتمام هذا العمل

الباحث

فهرس المحتويات

النظام القانوني لموظفي هيئة اسواق المال، دراسة مقارنة بين القانونين الاردني والكويتي

إعداد:

عبد الله هادي العنزي

إشراف:

الأستاذ الدكتور محمد العبادي

الملخص

هدفت الدراسة إلى بيان حدود المساءلة التأديبية لموظفي هيئة أسواق المال، وذلك من خلال دراسة مقارنة تتناول كلاً من التشريع الكويتي والتشريع الأردني، إضافة لموقف بعض التشريعات العربية والأجنبية المماثلة. وقد تبنت الدراسة المنهج الوصفي من خلال مراجعة الأدب النظري والدراسات السابقة التي تناولت النظام القانوني لموظفي هيئة اسواق المال، والمنهج المقارن من خلال مقارنة التشريع الكويتي والتشريع الأردني حول النظام القانوني لموظفي هيئة اسواق المال.

وأظهرت نتائج الدراسة أنه يقع على عاتق الموظف العام مجموعة من الواجبات التي تمثل قواعد وأحكام الخدمة والوظيفة العامة التي لا بد للموظف الالتزام بتنفيذها، وفي حالة مخالفتها فإن مسؤوليته تنشأ من ذلك ويقع عليه الجزاء التأديبي، إلا أن تطبيق الجزاء على الموظف العام مقيد لا مطلق، وذلك بهدف منع تعسف الإدارة العامة من إلحاق الظلم والاجحاف بحق الموظف العام. وأوصت الدراسة ضرورة توفر مجموعة من الضمانات التأديبية في مختلف القوانين والتشريعات الخاصة بمساءلة الموظف العام في أسواق الأوراق المالية تتيح للموظف إعمال مبدأ حظر تعدد الجزاءات التأديبية عن المخالفة الواحدة في حال ثبوتها، كذلك ضرورة تناسب العقوبة مع المخالفة التأديبية المرتكبة بالشكل الذي يضمن عدم وقوع ظلم على الموظف في حال إقرار العقوبة.

أولاً: المقدمة

يخضع الموظف العام إلى علاقة تنظيمية بينه وبين جهة الإدارة التي تنظمها القوانين والأنظمة المعمول بها في التنظيم الإداري في أي دولة، ونتيجة ذلك يترتب على هذه العلاقة مجموعة من الحقوق والواجبات المتبادلة بين اطراف هذه العلاقة التنظيمية، ولا شك بأن المشرع أعطى لجهة الإدارة الوسائل القانونية سعياً منه لضمان حقها في احترام الموظف لما يترتب عليه لواجباته تجاه الإدارة والمتمثلة في إنشاء النظام التأديبي، والذي يسمح من خلاله بمساءلة الموظف العام عن المخالفات التي تصدر منه في وظيفته وتوقيع العقوبات التأديبية ضده اذا ما ثبت خطأ الموظف بإخلاله بواجبات وظيفته.

ويعد مفهوم المساءلة أمراً أساسياً في أساليب الحكم، حيث تمكن المساءلة كلاً من المشرع وموظفي الحكومة والجمهور من معرفة ما إذا كانت الموارد الحكومية تدار بصورة صحيحة وتستخدم طبقاً للقوانين والأنظمة، وأن البرامج الحكومية تحقق نتائجها وأهدافها المرغوبة، ويتم توفير الخدمات الحكومية بكفاءة وفاعلية.

فالمساءلة تعني في حقيقة الأمر تحقيق الأهداف والنتائج للبرامج الموضوعة وتوفير الخدمات الحكومية بكفاءة وفاعلية مع الالتزام بالقوانين والأنظمة والتعليمات السارية المفعول.

وللتأديب في الوظيفة العامة دور مهم في إرساء مبدأ الانضباط الواجب توافره لتمكن الإدارة من القيام بالمهام المناطة بها لتحقيق الصالح العام، فهو بمثابة وسيلة لعقاب الموظف العام جزاءً لما ارتكبه من أفعال تشكل مخالفات تأديبية تستوجب المساءلة، ولذلك بغرض مواجهة سلوك منحرف يمثل خروجاً على مقتضيات الواجبات الوظيفية، وتهديداً لمبدأ حسن سير المرافق العامة بانتظام واطراد.

وبما أن أي نظام وظيفي لا بد أن يتضمن الحقوق والمزايا التي تمنح للموظفين فإنه يتعين أيضاً أن يتضمن قواعد تأديبهم، فقد سار قانون الخدمة المدنية الكويتي رقم (١٥) لسنة ١٩٧٩ على هذا النهج، حيث قضى في المادة (٢٧) منه بأن كل موظف يخل بالواجبات أو يخالف المحظورات المنصوص عليها في القوانين أو الأنظمة يعاقب تأديبياً مع عدم الإخلال بالمسئولية الجزائية أو المدنية عند الاقتضاء.

إلا أن المشرّع الكويتي قد تناول المساءلة التأديبية بشكل أكثر اختصاصاً فيما يتعلق بموظفي هيئة أسواق المال، حيث ورد في القانون رقم (٧) لسنة ٢٠١٠ بشأن إنشاء هيئة أوراق المال وتنظيم نشاط الأوراق المالية موضوع المساءلة التأديبية بشكل خاص لموظفي هذه الهيئة، فقد نصت المادة (١٤٠) من هذا القانون بأنه ""ينشأ مجلس تأديب أو أكثر في الهيئة يشكل من ثلاثة أعضاء برئاسة قاضٍ ينتدبه مجلس القضاء الأعلى وعضوين من ذوي الخبرة في الشؤون المالية والاقتصادية والقانونية، ويتولى المجلس النظر في الأمور الآتية: الفصل في المساءلة التأديبية المحالة إليه والمرفوعة من الهيئة والمتعلقة بمخالفة أحكام هذا القانون أو اللائحة أو أي قرارات أو تعليمات صادرة بموجبه". أي

أن المشرّع قد حرص على إنشاء نظام تأديبي خاص مستقل لموظفي هيئة أسواق المال الكويتية حرصاً منه على أهمية دور هذه الهيئة.

من جهة أخرى أنشأ التشريع الأردني هيئة الأوراق المالية كمنظم ومراقب على أعمال بورصة عمان بموجب قانون الأوراق المالية رقم (٢٣) لسنة ١٩٩٧ والمعدل بقانون رقم (٧٦) لسنة ٢٠٠٢، إلا أن المشرّع الأردني لم يخصص مواداً للمساءلة التأديبية في قانون الأوراق المالية الأردني شأنه في ذلك شأن المشرّع الكويتي، وإنما ظلت المساءلة التأديبية للموظف العام وفقاً لأحكام نظام الخدمة المدنية الأردني رقم (٨٢) لسنة ٢٠١٣.

بناءً على ما تقدم، جاءت هذه الدراسة لتبين حدود المساءلة التأديبية لموظفي هيئة أسواق المال، وذلك من خلال دراسة مقارنة تتناول كلاً من التشريع الكويتي والتشريع الأردني، إضافة لموقف بعض التشريعات العربية والأجنبية المماثلة.

ثانياً: مشكلة الدراسة

بما أن مسألة تأديب الموظف العام عن خطأه التأديبي ليست مسألة انتقامية بل على العكس هي عملية قانونية يهدف من ورائها إلى إصلاح الموظف وتحذير باقي الموظفين حفاظاً على حسن سير المرافق العامة، وبما أن المشرّع الكويتي قد تناول المساءلة التأديبية لموظفي هيئة أسواق المال بشكل أكثر تفصيلاً في القانون رقم (٧) لسنة ٢٠١٠، حيث تناول موضوع المساءلة التأديبية بشكل خاص لموظفي هذه الهيئة. وبناءً عليه، ويسعى الباحث الى بيان حدود المساءلة التأديبية لموظفي

هيئة أسواق المال، وذلك من خلال دراسة مقارنة تتناول كلاً من التشريع الكويتي والتشريع الأردني، إضافة لموقف بعض التشريعات العربية والأجنبية.

ثالثاً: عناصر المشكلة

تتمثل عناصر مشكلة الدراسة في الآتي:

١. ما هي المساءلة التأديبية والجهات المسؤولة عنها في التشريعات الكويتية والأردنية؟

٢. ما حدود المساءلة التأديبية لموظفي هيئة أسواق المال في التشريعات الكويتية والأردنية؟

٣. ما موقف القانون رقم (٧) لسنة ٢٠١٠ بشأن إنشاء هيئة أوراق المال وتنظيم نشاط الأوراق المالية حول المساءلة التأديبية لموظفي هيئة أسواق المال؟

رابعاً: أهمية الدراسة

تتضح أهمية الدراسة في بيان حدود المساءلة التأديبية لموظفي هيئة أسواق المال كما أقرها القانون الكويتي، من خلال توضيح موقف المشرّع الكويتي من المساءلة التأديبية في حدود القانون رقم (٧) لسنة ٢٠١٠ بشأن إنشاء هيئة أوراق المال وتنظيم نشاط الأوراق المالية، ومدى التكامل بين هذا القانون والقوانين الخاصة بالمساءلة التأديبية للموظف العام كقانون الخدمة المدنية الكويتي رقم (١٥) لسنة ١٩٧٩.

كما تتضح أهمية الدراسة من خلال موقف المشرّع الأردني حول هذ الأمر من خلال استعراض مواد القانون التي تناولت المساءلة التأديبية للموظف العام في التشريع الأردني، كما وردت في نظام الخدمة المدنية رقم (٨٢) لسنة ٢٠١٣.

خامساً: مصطلحات الدراسة

المساءلة التأديبية:

عرّف المشرّع الكويتي المساءلة التأديبية في المادة (٢٧) من قانون الخدمة المدنية الكويتي رقم (١٥) لسنة ١٩٧٩ التي نصت على أن "كل موظف يخل بالواجبات أو يخالف المحظورات المنصوص عليها في القوانين أو الأنظمة يعاقب تأديبياً، وذلك مع عدم الإخلال بالمسئولية الجزائية أو المدنية عند الاقتضاء".

هيئة أسواق المال:

هي هيئة تقوم بتنظيم ومراقبة أنشطة الأوراق المالية، وتنمية أسواق المال وتنويع وتطوير أدواتها الاستثمارية، وحماية المتعاملين في نشاط الأوراق المالية من الممارسات غير العادلة والمخالفة لقانون الهيئة، وتطبيق سياسة الإفصاح الكامل، وإلزام الشركات المدرجة بتنفيذ مبادئ حوكمة الشركات بما يحقق مبدأ الشفافية والعدالة والكفاءة، وتوعية الجمهور بالمنافع والمخاطر والالتزامات المرتبطة بالاستثمار بالأوراق المالية.

سادساً: منهجية الدراسة

قام الباحث باتباع:

١. المنهج الوصفي: وذلك عبر مراجعة التشريعات والقوانين والدراسات السابقة التي تناولت المساءلة التأديبية.

٢. المنهج المقارن: وذلك عبر مقارنة التشريع الكويتي والتشريع الأردني حول حدود المساءلة التأديبية.

سابعاً: محددات الدراسة

تمثلت محددات الدراسة فيما يلي:

- **محددات موضوعية:** تمثل في هذه الدراسة في القانون رقم (٧) لسنة ٢٠١٠ بشأن إنشاء هيئة أوراق المال وتنظيم نشاط الأوراق المالية في دولة الكويت، إضافة الى القوانين والتشريعات الكويتية والأردنية الخاصة والمتعلقة بالمساءلة التأديبية للموظف العام، وما يمكن الوصول إليه من خلال الاطلاع على بعض التشريعات العربية والأجنبية ذات العلاقة، واقتصرت المحددات الموضوعية على تناول المساءلة التأديبية لموظفي هيئة أسواق المال.
- **محددات زمانية:** تمثلت المحددات الزمانية بالقوانين التي تحكم المساءلة التأديبية لموظفي هيئة أسواق المال في دولتي الكويت والأردن.

ثامناً: الدراسات السابقة

يتناول هذا الجزء استعراضاً للدراسات السابقة التي تناولت موضوع الدراسة وتم ترتيبها تنازلياً من الأحدث إلى الأقدم، وعلى النحو الآتي:

دراسة العجمي (٢٠١١) بعنوان "الضمانات التأديبية للموظف العام: دراسة مقارنة بالقانونين الكويتي والأردني".

هدفت الدراسة إلى بيان الضمانات التأديبية للموظف العام كما أقرها المشرع الكويتي والمشرع الأردني، حيث تناول الباحث قانون الخدمة المدنية الكويتي رقم (١٥) لسنة ١٩٧٩ ونظام الخدمة المدنية الأردني رقم (٣٠) لسنة ٢٠٠٧. وأظهرت نتائج الدراسة بأنه لا بد من توافر مجموعة من الضمانات التأديبية التي ينبغي احترامها في مختلف الأنظمة التأديبية، حيث أشار الباحث إلى أهمية مواجهة الموظف بالتهم المنسوبة إليه وتمكينه من الدفاع عن نفسه، وضرورة إعمال مبدأ حظر تعدد الجزاءات التأديبية عن المخالفة الواحدة. وتختلف الدراسة الحالية عن دراسة العجمي (٢٠١١) من حيث تناولها للمساءلة التأديبية لموظفي هيئة أسواق المال الكويتية، كما أن دراسة العجمي (٢٠١١) تناولت الضمانات التأديبية في قانون الخدمة المدنية الكويتي رقم (١٥) لسنة ١٩٧٩، في حين أن الدراسة الحالية تتناول القانون رقم (٧) لسنة ٢٠١٠ بشأن إنشاء هيئة أوراق المال الكويتي، وتنظيم نشاط الأوراق المالية موضوع المساءلة التأديبية بشكل خاص لموظفي هذه الهيئة.

دراسة إحسان (٢٠٠٩) بعنوان "المسؤولية التأديبية للموظف العام في ضوء قانون نظام العاملين المدنيين في الدولة: الوضع الحالي والوضع المأمول".

هدفت الدراسة إلى توضيح حدود المسؤولية التأديبية للموظف العام في ضوء قانون نظام العاملين المدنيين في الدولة في جمهورية مصر العربية، وأوضحت الدراسة أن الموظف العام بارتكابه مخالفة تأديبية ينشأ الحق في عقابه تأديبياً، وعلى خلاف الوضع في القانون الجنائي لم يعني المشرع المصري بتحديد المخالفات التأديبية على سبيل الحصر كما هو الشأن في الجرائم الجنائية التي حددها المشرع وبينها في نصوص قانون العقوبات والقوانين الجناية الخاصة، وأظهرت نتائج الدراسة أن القانون المصري لم يعرّف مبدأ شرعية الجرائم التأديبية، إنما أشار أنه يجوز لمن يملك قانوناً سلطة التأديب أن يرى في أي عمل إيجابي أو سلبي من الموظف العام أنه يشكل إخلالاً بواجباته الوظيفية، فلم يضع المشرع تعريفاً محدداً للجريمة التأديبية، ولم يورد الأفعال المكونة لها على سبيل الحصر، وإنما اقتصر القانون على بيان واجبات العاملين والأعمال المحظورة عليهم بصورة عامة ودون تحديد دقيق. وأوصت الدراسة بضرورة تدخل المشرع لتعديل بعض نصوص قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الحالي الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨، لا سيما المتعلقة بالمساءلة التأديبية، بما يؤدى إلى تفعيلها، ويضمن جديتها، ويحقق تناسبها مع ما ترتب من انحراف وإهمال وتسيب في أغلب المرافق العامة في الدولة. ويلاحظ من العرض السابق أن الدراسة الحالية اختلفت عن هذه الدراسة من

حيث تناولها لمسؤولية الموظف عن أخطائه في التشريع الأردني والكويتي، كما أن الدراسة الحالية تتناول تكامل القانونين المدني والإداري حول هذا الموضوع.

دراسة علوش (٢٠٠٨) بعنوان "المسؤولية المسلكية للموظف العام في القانون السوري".

هدفت الدراسة إلى التعرف على الجرم المسلكي الذي يرتكبه العامل أثناء قيامه بأعباء وظيفته وذلك من حيث مفهومه وصلته بالجرم الجزائي، وأظهر الباحث في نتائج دراسته أن المشرع السوري قد أضفى حصانة على جميع العاملين في الدولة تقيد سلطة النيابة العامة، فلا تتمكن من إقامة الدعوى العامة بصدد جرم اقترفه العامل أثناء قيامه بأعباء وظيفته قبل إحالته إلى مجلس تأديبي، والذي بقي العمل به ساريا حتى صدور القانون رقم ٧ لعام ١٩٩٠ حيث ألغى هذا القانون مجلس التأديب وقضى بإحالة العاملين في الدولة إلى محاكم مختصة بالأمور الإدارية ويكون أعضاؤها أكثر دراية بشؤون العاملين الإدارية وهذا ما يصب في مصلحة العاملين كونهم يحاكمون أمام قضاء إداري مختص. وأوصت الدراسة بضرورة أن تكون العقوبة مناسبة لحجم المخالفة وهو ما يشكل عنصراً أساسياً وجوهرياً في تأمين حسن سير المرافق العامة، وصيانة حقوق الغير من جراء أعمال الموظفين، وبالتالي فإن نجاح القانون مرهون بما يحققه من ضبط لتصرفات المخاطبين بأحكامه. وتختلف الدراسة الحالية

عن هذه الدراسة من حيث تناولها للقانون المدني والإداري، على خلاف هذه الدراسة التي تناولت القانون الجزائي، ومن جهة أخرى تعرضت هذه الدراسة للتشريع السوري في حين أن الدراسة الحالية تتناول التشريع الأردني والكويتي.

دراسة عياش (٢٠٠٧) بعنوان "ضمانات المساءلة التأديبية للموظف العام: دراسة مقارنة".

هدفت الدراسة إلى بيان ضمانات المساءلة التأديبية للموظف العام، حيث تم دراسة الضمانات في ضوء كل من النظام التأديبي المصري والأردني والفلسطيني، كما تطرقت الدراسة لضمانة الموظف بممارسة حق الدفاع، حيث وجد أن هناك بعض الغموض والاختلاف في تعريف حق الدفاع، وعلاقته بالضمانات الأخرى، كما تم عرض مقتضيات ممارسة الدفاع، وحق الموظف بمناقشة الشهود والاستشهاد بهم، وحقه بالاستعانة بمحام. وقد أظهرت نتائج الدراسة بأنه سواء أكان التأديب قضائيًا، أو شبه قضائي، أو رئاسي، فلا بد من توافر مجموعة من الضمانات التأديبية الهامة والرئيسية التي ينبغي احترامها في مختلف الأنظمة التأديبية، مع وجود بعض الفوارق، التي تستند للاختلاف في طبيعة الأنظمة التي تطبق في ظلها ولا تتعلق في الغالب في صلبها.

الفصل الاول

النظام القانوني لموظفي هيئة اسواق المال

تسعى دول كثيرة وخاصة الدول المتحضرة والتي تحمل ايماناً بما للقانون من تأثير في مجتمعاتها ومؤسساتها بان تقوم بالعمل على سن قوانين عصرية تعمل على مواكبة التطورات السريعة في المجتمعات البشرية وتلك الدول عملت على سن وتشريع القوانين التي تنظم العمل التجاري في السوق المالي لما له من اهمية كبيرة على الصعيد العملي باعتبار ان المال والاقتصاد يعدان عصب الدولة المتحضرة والدول التي تسعى الى مواكبة التطور عن غيرها من الدول المتخلقة عن الركب والتطور والتي تعد اكبر شرائحها دول المشرق العربي، والاصل زيادة تشريع القوانين الواضحه والمحددة والخاصة بشك نافي للجهاله فالعديد من الدول عملت على فرض عقوبات جسيمة على كل من تسول له نفسه العبث ومخالفة القانون وخاصة ما يتعلق بقوانين الاقتصاد كقانون هيئة اسواق الاوراق المالية وقانون الشركات على غرار الدول الاخرى فان المشرع الكويتي اخذ بايقاع العقوبات الجسمية نوعاً ما على من يقوم بمخالفة ما ورد بقانون هيئة اسواق المال وقانون الشركات ومخالفته.

فإذا كانت أسواق المال تعد من أهم واكثر الركائز الاقتصادية في الدول المختلفة نظراً لما لها من اهمية بالغة في تحقيق التنمية والتنمية المستدامة، ومساهمة الاسواق المالية في إنجاز الأهداف السياسة والاقتصادية العامة الخاصة بالدولة من خلال القيام بمهام توجيه الاستثمارات نحو القطاعات الاقتصادية المختلفة، والعمل على تعبئة المدخرات، والعمل على تمويل الاستثمارات التنموية، وكذلك

العمل على فتح قنوات استثمارية لصغار المستثمرين، وكذلك العمل على تمكين المشاركة في تنفيذ البرامج الاقتصادية التي تقوم بتبنيها البلدان، حيث ان سوق الكويت للأوراق المالية بالإضافة إلى ما ورد في سالفاً، فانه يكتسب أهمية خاصة ومضاعفة للعديد من الاعتبارات، من ابرز هذه الاعتبارات خصوصية الاقتصاد الكويتي المعتمد على النفط باعتباره المورد الرئيسي والشبه وحيد للدخل، الامر الذي جعل لسوق الأوراق المالية في الكويت دور حاسم في العمل على تدوير الفائض المالي في الكويت والذي جاء نتيجة لارتفاع أسعار النفط خلال فترة السبعينات من القرن الماضي وخاصة على المستوى العالمي، والتي عجزت أوعية الاستثمار المحدودة في ذلك الحين على استيعابها، ولذا لم يكن من المستغرب أن يتم البدأ بتداول الأوراق المالية بالتزامن مع اكتشاف النفط أمام محدودية فرص الاستثمار في المجالات الأخرى.

المبحث الاول

تشكيل هيئة اسواق المال

اهمية الاسواق المالية تأتي من خلال المهمات التي يؤديها والاثار الناتجة عن هذه المهمات المتمثلة بتمويل خطط التنمية الاقتصادية ولكون الدولة بحاجة الى رؤوس الاموال الكبيرة لتنفيذ عمليات التنمية فيكون لديها بديل عن اللجوء الى عملية الاقتراض الخارجي ومساوئه الجلية في نمو المديونية وارتفاعها وبالأخص بالنسبة للدول النامية التي تقوم بطرح مشاريعها التنموية المالية المنظمة وتشرك القطاع الخاص بها من خلال طرح الاسم في المشاريع داخل الاسواق المالية للاكتتاب العام.

ففي عام ١٩٧٦م صدر اول قرار وزاري خاص بتنظيم تداول الاوراق المالية في دولة الكويت وتم تشكيل اول لجنة بموجبة خاصة بالأوراق المالية لتتولى كافة الاعمال المؤدية الى انتظام التعامل بالأوراق المالية وحماية المصالح وتقوم بالعديد من الواجبات المتمثلة بوضع القواعد التنظيمية الخاصة بتداول الاوراق المالية ووضع الحدود الدنيا للبيانات الواجب الحصول عليها بشكل دوري من الشركات التي يجري التعامل في اوراقها وتنظيم مهنة الوساطات في الاوراق المالية وتقديم الدراسات الخاصة بإنشاء الاوراق المالية وتقديم المقترحات الخاصة بالقوانين والتشريعات الخاصة بعمل الاوراق المالية. [١]

وبتاريخ ٢-٤-١٩٧٧م تم الافتتاح الرسمي لبورصة الكويت وذلك بعد الانتهاء من الدراسات الخاصة باقتراح مشروعات القوانين والانظمة الخاصة بعمل البورصة وفي بداية عام ١٩٨١م توسعت بورصة

[١] جابر، محمد صالح (١٩٩٩) الاستثمار بالاسهم والسندات، الاكادية العربية للعلوم المالية والمصرفية، مجلة الدراسات المالية والمصرفية، المجلد السابع، العدد الرابع، السنة السابعة، ص ١٦.

الكويت واصبح التداول فيها يشمل تداول اسهم بعض الشركات الخليجية المؤسسة خارج الكويت وفق لشروط وزارة التجارة والصناعة. [1]

وسبقها في عام ١٩٧٨م صدر قرار عن مجلس الوزراء رقم ١٥ بشان اسعار الاسهم الى دينار واجد بحيث يعد عنصر مهم لدعم انشاء بورصة الاوراق المالية الكويتية وايجاد توازن في اسعار الاسهم المتداولة وتوسيع قاعدة المتعاملين في الاسهم من المواطنين ويكون توحيد القيمة السوقية لاسهم الشركات المساهمة القائمة مع القيمة السوقية التي اصدرت بها اسهم الشركات المؤسسة في نهاية عام ١٩٧٥م. [2]

وصدر المرسوم الاميري الخاص باعادة تنظيم سوق الاوراق المالية في عام ١٩٨٣م واعتبارها هيئة مستقلة بواسطة لجنة الاوراق المالية وادارة تنفيذية تقوم بوضع القواعد والاحكام المناسبة لاعادة تنظيم السواق بما يتناسب والظروف الاقتصادية للبلاد. [3]

وتوقفت بورصة الكويت عن العمل في عام ١٩٩٠م وفي عام ١٩٩٢م تم افتتاحها مرة اخرى الا ان حركة التداول كانت ضعيفة، واخذت بالارتفاع، وفي عام ١٩٩٥م تم بدء تنفيذ العمل الالكتروني واستخدام التداول الالكتروني واخذ بالتطور حتى وقتنا الحاضر.

---

[1]. الصانع، ناصر جاسم (٢٠٠٥) تطوير سوق الكويت للوارق المالية، بحث مشاركة في مؤتمر اوضاع سوق الاوراق المالية في الكويت، برعاية مكتب المقاطع وشركاهم للمحاماة والاستشارات القانونية، الكويت.

[2] المؤسسة العربية لضمان الاستثمار (٢٠٠٥) اسواق الاوراق المالية العربية– تنظيمها، ادواتها، واوضاع التعامل فيها، ص ٢٠٠– ٢٠٠٥.

[3]. الصانع، ٢٠٠٥، مرجع سابق.

وصدرت العديد من القوانين الخاصة بتنظيم عمل الاوراق المالية ومنها صدور القانون رقم (٧) لسنة ٢٠١٠ بشان انشاء هيئة اسواق المالية وتنظيم نشاط الاوراق المالية حيث ورد بنص المادة (٢) من القانون "تنشأ هيئة عامة مستقلة تتمتع بالشخصية الاعتبارية يشرف عليها وزير التجارة والصناعة وتسمى هيئة اسواق المال".

اما في الاردن فقد بدأ العمل بالاكتتاب بالاسهم والتداول بها في الاردن منذ فترة طويلة قد سبقت انشاء سوق عمان المالي ومنذ الثلاثينات مع انشاء الشركات المساهمة العامة في الاردن والتداول باسهم هذه الشركات حيث تم تأسيس البنك العربي عام ١٩٣٠م كاول شركة مساهمة عامة في الاردن وغيرها من المؤسسات مما ادى الى تفكير الجهات الحكومية بانشاء سوف لتنظيم اصدار وتداول الاوراق المالية لضمان سهولة وسرعة التعامل بالاوراق المالية وذلك بقصد حماية المدخرين والمستثمرين بهذه الاوراق وايجاد وتوفير اسعار عادلة للاوراق المالية التي تعتمد على العرض والطلب. [١]

وفي عام ١٩٧٦م قام البنك المركزي وبالتعاون مع مؤسسة التمويل الدولية التابعة للبنك الدولي باجراء دراسات خاصة بإنشاء سوق ينظم عمل الاوراق المالية ونتيجة ذلك صدر القانون المؤقت رقم (٣١) لسنة ١٩٧٦م الذي تم بموجبة تأسيس سوق عمان المالية وبقرار من مجلس الوزراء تم تشكيل لجنة لإدارة السوق المالي وباشر اعمال في عام ١٩٧٨م.[٢]

---

[١] علي، عبدالمنعم واخرون (٢٠٠٤) النقود والمصارف والاسواق المالية، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان.
[٢] علي، ٢٠٠٤، مرجع سابق.

واخذ سوق عمان المالي بالتطور ومواكبة التطورات العالمية في عمل الاوراق المالية واصدر العديد من التشريعات والقوانين المنظمة لإعمال السوق المالي حيث انه وفي عام ١٩٩٩م تم اعتماد البورصة كمؤسسة اهلية ذات استقلال اداري ومالي.

المبحث الثاني

المركز القانوني لموظفي هيئة اسواق المال

يتناول هذا المبحث عرضاً لكل من دور هيئة سوق المال في المراقبة وتنظيم السوق وتوقيع جزاءات تأديبية في المطلب الأول، إضافة إلى الدور الرقابي للهيئة ودور السلطة القضائية في المطلب الثاني، أما المطلب الثالث فقد تم تخصيصه لدور السلطة القضائية في الفصل في المنازعات.

المطلب الأول: دور هيئة سوق المال في المراقبة وتنظيم السوق وتوقيع جزاءات تأديبية

بالنظر الى ما ورد في القانون ٧ لسنة ٢٠١٠ بشأن إنشاء هيئة أسواق المال وتنظيم نشاط الأوراق المالية أهداف الهيئة بالآتي:[١]

١. العمل على تنظيم نشاط الأوراق المالية بما يتسم ويتصف بالعدالة والكفاءة والتنافسية والشفافية.

٢. العمل على توعية الجمهور بكل ما يرتبط بنشاط الأوراق المالية وماهية المنافع والمخاطر والالتزامات ذات العلاقة بالاستثمار في الأوراق المالية والعمل على تشجيع تنميته.

٣. العمل على توفير الحماية للمتعاملين في الأوراق المالية.

٤. العمل على تقليل الأخطار النمطية التي من المتوقع حدوثها خلال تداول الأوراق المالية.

---

[١] القانون رقم (٧) لسنة ٢٠١٠ بشأن إنشاء هيئة أسواق المال وتنظيم نشاط الأوراق المالية الكويتي.

٥. العمل على تطبيق سياسة الإفصاح الكامل بما يحقق العدالة والشفافية ويمنع تعارض المصالح واستغلال المعلومات الداخلية.

٦. العمل على ضمان الالتزام بالقوانين واللوائح الصادرة وذات العلاقة بتداول الأوراق المالية.

كما جعل من بعض مهام مجلس مفوضيها ما يلي:

- العمل على وضع قواعد الرقابة والتنظيم الذاتي في تداول الأوراق المالية.
- العمل على وضع قواعد الالتزام بأخلاقيات المهنة والكفاءة والنزاهة لدى الأشخاص المرخص لهم والمسموح لهم واعتماد هذه القواعد.
- العمل على توفير النظم الملائمة لحماية المتعاملين والعمل على الحد من الممارسات غير الملائمة وغير القانونية وغير العادلة في تداول الأوراق المالية.
- التعاون مع الهيئات الرقابية والمؤسسات الأجنبية المثيلة بنفس طابع العمل فيما يتصل بالتنظيم والتنسيق والمشاركة بالأنشطة المشتركة.

ويرى الباحث من هذا المنطلق بأن القانون منح للهيئة واجب رقابي وتنظيمي وتشريعي، كما انه اكد على ضرورة العمل على إنشاء محكمة خاصة بأعمال وقضايا أسواق المال تقوم بمهام الفصل في الدعاوى الجزائية الخاصة والمتعلقة بالجرائم التي نص عليها القانون الخاص بالأوراق المالية، وكذلك الدعاوى والشكاوي الغير جزائية التي تخص المنازعات المدنية والتجارية والإدارية .

أما فيما يتعلق بالأسواق الخاضعة لها فان المشرع قد منح وفقاً للمادة الرابعة من القانون للهيئة صلاحية إصدار التراخيص لعضوية بورصات الأوراق المالية والأنشطة ذات الصلة بعمل بورصات الاوراق المالية، أي أن الهيئة تتولى مهام الإشراف على السوق الحالية، وكافة الجهات ذات الصلة بنشاطها من تقاص ووساطة وسواهما، كما ستتولى لاحقاً الإشراف على كل ما سيتم منه الترخيص لاحقاً من بورصات أخرى وجهات ذات أنشطة مشابهة وذات الصلة بنشاطها.

المطلب الثاني: الدور الرقابي للهيئة ودور السلطة القضائية

ان هيئة أسواق المال والاوراق المالية تتولى مهمة التنظيم والمراقبة لاسواق المال في الكويت ويناط بها وحدها القيام بتنظيم وحماية عمليات التداول الخاصة بالأوراق المالية على نحو يخدم التنمية الاقتصادية، حيث تقوم الهيئة بتحديد أساليب التعامل بما يخص الأوراق المالية وبما يضمن سلامة المعاملات ويوفر الحماية للمتعاملين.

كما ان الهيئة تقوم بمهمة التحقيق الإداري في أي فعل يتضح به وجود شبهة مخالفة للقانون رقم ([١])٢٠١٠/٧ أو للائحة الخاصة بالهيئة أو القرارات الصادرة عنها، سواء تم اكتشافها من خلال الأجهزة الرقابية بالهيئة، أو كان بسبب شكوى تقدم بها شخصٌ أو جهة ما، حيث يتم إحالة المخالف إلى مجلس التأديب المنشأ بالهيئة ليوقع عليه أحد الجزاءات التأديبية المعتمدة لديه وذلك في حالة ما

[١] القانون رقم (٧) لسنة ٢٠١٠ بشأن إنشاء هيئة أسواق المال وتنظيم نشاط الأوراق المالية الكويتي.

إذا أسفر التحقيق الإداري عن وجود إحدى المخالفات الإدارية، والمخالفات التأديبية أو الإدارية التي تكشفها الأجهزة الرقابية بشأن نشاط الأوراق المالية أو سوق المال بصفة عامة، ولا ترقى لدرجة الجريمة الجزائية لا يمكن حصرها مقدماً شأنها شأن كافة الجرائم التأديبية والإدارية كما هو معروف ووراد وفقاً للقانون والقاعدة بأن العقوبات الواقعة على الجرائم التأديبية والإدارية تكون محددة بشكل مسبق، أما المخالفات أو الأفعال التي قد يكون فيها مخالفة تأديبية أو إدارية وفق القانون فلا يمكن العمل على حصرها بشكل مسبق، وأن الأفعال التي قد تشكل مخالفة تأديبية بالنسبة لموظف مسؤول قد لا تكون كذلك بالنسبة للأشخاص العاديين كما أن الفعل نفسه قد يشكل مخالفة في وقت وفي وقت آخر لا يشكل مخالفة، ومن الأفعال التي تشكل مخالفات دون أن ترقى الى مرتبة التجريم الجزائي على سبيل الطرح قيام أحد الوسطاء بتنفيذ أمر بيع أو شراء بطريق الخطأ، أو قيام إحدى الشركات التي تدير محافظ الغير بفتح محفظة لدى شركة أخرى تعمل في نفس نشاط المحفظة لإدارة محفظتها، وسوف يتضح من اللائحة التنفيذية للهيئة بعد صدورها والقرارات الإدارية التي ستصدر عنها في المستقبل ما هي الأفعال التي تشكل مخالفات تأديبية وإدارية بشكل أكثر تفصيل ووضوح.

أما إذا أسفر التحقيق الإداري عن وجود شبهة تحقق فيها أحد الجرائم الجزائية المنصوص عليها في القانون رقم ٢٠١٠/٧ فسيتم إحالة المخالف إلى النيابة المختصة للتحقق مما إذا كان هذا الفعل يشكل إحدى الجرائم المنصوص عليها بهذا القانون من عدمه ولتتخذ بشأنه الإجراء اللازم.

وقد حصر القانون رقم ٢٠١٠/٧ الأفعال التي تعد جرائم جزائية معاقب عليها وحدد العقوبة الخاصة بكل فعل في المواد (١١٧ – ١٣٧)، وفيما يلي توضيح للأفعال التي أخذها القانون مع توضح الجزاء الذي عاقب القانون به فاعله:[١]

١. كل شخص يطلع بحكم موقع عمله على بيانات ومعلومات تحمل صفة الجوهرية وتكون غير متاحة للجمهور عن شركة مدرجة، بطريقة العمل على الانتفاع من هذه المعلومات او استغلالها في شراء أو بيع الأوراق المالية.

٢. كل شخص يطلع بحكم موقع عمله على معلومات وبيانات تحمل صفة جوهرية عن شركة مدرجة لم تكن متاحة للجمهور وقام بالكشف عنها لشخص آخر[٢].

٣. كل شخص قام ببيع او شراء أوراق مالية على أساس انها معلومات داخلية كان يعلم بشكل مسبق عن هذه الأوراق [٣]، والجزاء: يتم الحكم على المخالف بالحبس مدة لا تزيد عن خمس سنوات وغرامة لا تقل عن قيمة المنفعة ولا تزيد عن ثلاثة أضعاف قيمة المنفعة التي تم تحصيلها أو الخسائر التي تم تجنبها أو مبلغ مائة ألف دينار أيهما يكون أعلى أو بإحدى العقوبتين المذكورتين[٤].

---

[١] المواد من (١١٧–١٣٧) من القانون رقم (٧) لسنة ٢٠١٠ بشأن إنشاء هيئة أسواق المال وتنظيم نشاط الأوراق المالية الكويتي.

[٢] المادة (١١٨) من القانون سابق الذكر.

[٣] نفس المادة السابقة.

[٤] نفس المادة السابقة.

٤. كل شخص خاضع لأحكام قانون هيئة أسواق المال وعمل على افشاء سر يتصل بحكم طبيعة عمله أو المنصب الذي يشغله[١]، والجزاء: يتم الحكم على المخالف بالحبس مدة لا تزيد عن سنة مع غرامة لا تقل عن ثلاثة آلاف دينار ولا تزيد عن عشرة آلاف دينار أو بإحدى العقوبتان المذكورتان وفق ما ورد في المادة (١١٩) من القانون الكويتي.

٥. كل شخص خاضع لقانون هيئة أسواق المال قد حصل على منفعة أو مصلحة أو مقابل لنفسه أو لغيره من خلال إفشاء سر أو معلومة أو خبر يتصل بعمله أو الوظيفة التي يعمل بها أو المنصب الذي يشغله[٢]، والجزاء: يتم الحكم بالحبس على المخالف مدة لا تزيد عن ثلاث سنوات وغرامة لا تقل عن عشرة آلاف دينار واقصاها مائة ألف دينار أو بإحدى العقوبتان المذكورتان[٣].

٦. كل شخص أغفل أو منع او حجب معلومة اتصفت بالجوهرية أوجب القانون أو اللائحة الإدلاء بها أو الإفصاح عنها للهيئة أو البورصة بشأن شراء أو بيع ورقة مالية أو تقديم التوصية ببيعها او شرائها[٤]، والجزاء: يحكم عليه بغرامة لا تقل عن عشرة آلاف دينار ولا تزيد عن مائة ألف دينار[٥].

---

[١] المادة (١١٩) من القانون رقم (٧) لسنة ٢٠١٠ بشأن إنشاء هيئة أسواق المال وتنظيم نشاط الأوراق المالية الكويتي.

[٢] المادة (٢/١١٩) من القانون سابق الذكر.

[٣] نفس المادة السابقة.

[٤] المادة (١٢٠) من القانون سابق الذكر.

[٥] نفس المادة السابقة.

٧. كل شخص مستفيد من مصلحة تتمثل بقيمة ٥% من رأسمال شركة مسجلة ومدرجة في البورصة ولم يقم بإرسال بيان معتمد موقع منه إلى البورصة خلال خمسة أيام عمل عن هذه المصلحة[١].

٨. كل شركة مدرجة ومسجلة في البورصة لم تقم بالإفصاح عن أسماء مساهميها الذين تتمثل مساهمتهم فيها قيمة (٥%) أو أكثر من رأسمالها وكل تغيير يطرأ عليها خلال أي وقت من الأوقات[٢].

٩. كل شخص مستفيد من مصلحة تمثل قيمتها (٥%) من رأسمال شركة مدرجة ومسجلة في البورصة ولم يقم بابلاغ البورصة عن أي تغيير يطرأ على هذه المصلحة إذا انخفضت عن الحد أو جرى عليها تغيير يتجاوز نصف الواحد في المائة من رأس المال خلال خمسة أيام من تاريخ وقوع التغيير[٣].

١٠. كل مدير لشركة مدرجة لم يقم بالإفصاح للهيئة والبورصة عن أي مصلحة قائمة له في الأوراق المالية الخاصة بالشركة التي يعمل بها أو أي شركة تابعة له أو لزميلة أياً كانت نسبة هذه المصلحة إلى رأس المال[(٤)].

---

[١] المادة (١/١٠١) من القانون رقم (٧) لسنة ٢٠١٠ بشأن إنشاء هيئة أسواق المال وتنظيم نشاط الأوراق المالية الكويتي.

[٢] المادة (٢/١٠١) من القانون سابق الذكر.

[٣] المادة (١٠٢) من القانون سابق الذكر.

[٤] المادة (١٠٣) من القانون سابق الذكر.

١١. كل زوج أو قريب من يصنف من الدرجة الأولى لمدير شركة مدرجة ومسجلة ولم يقم بالإفصاح للهيئة والبورصة عن أي مصلحة قائمة له داخل الأوراق المالية الخاصة بالشركة التي يعمل بها أو أي شركة تابعة له أو لزميلة أياً كانت نسبة هذه المصلحة[١].

١٢. كل مدير شركة مدرجة لم يقم بالإفصاح عن أي تغيير يتم على المصلحة الملزم بالإفصاح عنها وفق أحكام المادة (١٠٣) من القانون الكويتي[٢].

١٣. كل من يحمل لقب مدير لشركة وهي مدرجة ولم يقم بالإفصاح عن القيام بممارسة تمثلت بحق ممنوح له من الشركة أو شركاتها التابعة لها أو الزميلة في الاكتتاب في الأوراق المالية لأي منها[٣].

١٤. كل من يحمل لقب مدير لشركة وهي مدرجة ومسجلة ولم يقم بالإفصاح عن أي حق ممنوح له من شركة أخرى يخص الاكتتاب في الأوراق المالية لنفس الشركة[٤].

١٥. كل شركة مدرجة لم تقم بالاحتفاظ بسجل خاص بإفصاح أعضاء مجالس الإدارات والإدارة التنفيذية والمدراء التابعين لها عن البيانات والمعلومات التي تقررها الهيئة والبيانات الخاصة

---

[١] المادة (١٠٣) من القانون رقم (٧) لسنة ٢٠١٠ بشأن إنشاء هيئة أسواق المال وتنظيم نشاط الأوراق المالية الكويتي.

[٢] المادة (١/١٠٤) من القانون سابق الذكر.

[٣] المادة (٢/١٠٤) من القانون سابق الذكر.

[٤] المادة (٣/١٠٤) من القانون سابق الذكر.

بالمكافآت والرواتب والحوافز وغيرها من المزايا المالية[1]، والجزاء: يحكم على المخالف بغرامة لا تقل عن ألف دينار ولا تزيد عن مائة ألف دينار [2].

١٦. كل من قام بتصرف ينطوي على خلق مظهر أو إيحاء يعد زائف أو مضلل يخص التداول الفعلي للأوراق المالية من خلال إبرام صفقة لا ينتج عنها تغيير فعلي في الملكية أو إدخال أمر شراء أو بيع لاوراق مالية وهو يعلم بأن هذا الامر مقابلاً له من حيث السعر والحجم ووقت البيع أو الشراء سيتم إدخاله من قبل أشخاص تم الاتفاق معهم على ذلك أو من قبل نفس الشخص[3].

حيث كانت أولى دعاوى أسواق المال في الكويت وتطبيقاً نصوص القانون رقم ٧ لسنة ٢٠١٠ في الدعوى الاولى والمتهم بها متهمان ومتهمة وجهت لهم النيابة العامة انهم في غضون الفترة من ١٤-٤-٢٠١٠ إلى ٢٦-٤-٢٠١٠ تصرفوا تصرفا ينطوي على خلق مظهر وإيحاء زائف ومضلل بشأن التداول الفعلي لأوراق مالية لثلاث شركات، ولسوق الاوراق المالية عن طريق الدخول في صفقات بشكل لا يؤدي إلى تغيير فعلي على ملكية تلك الاوراق المالية وادخال المتهم الاول لأوامر شراء وبيع للأوراق المالية مستعينا بالإنترنت، وهو على علم أن امرا مقاربا من حيث الحجم والسعر وزمن البيع والشراء لتلك الاوراق المالية قد تم وسيتم اصداره من قبل المتهمين الثانية والثالث بالاتفاق بينهما وابرما اكثر من صفقة في ذات الاوراق المالية من شأنها رفع سعر تلك الاوراق المالية لنفس

---

[1] المادة (١٠٥) من القانون سابق الذكر.

[2] المادة (١٢١) من القانون سابق الذكر.

[3] المادة (١/١٢٢) من القانون رقم (٧) لسنة ٢٠١٠ بشأن إنشاء هيئة أسواق المال وتنظيم نشاط الأوراق المالية الكويتي.

المصدر بهدف حث الاخرين على شرائها وخلق تداول فعلي بهدف حث الاخرين على الشراء والبيع, مما ترتب عليه إيهام المتداولين بان هناك تغيرات سعرية قد حدثت للأوراق المالية بالخداع وان تعاملا نشيطا يجري عليها وقد حققت المتهمة الثانية ربحا مقداره ٨٠٠ دينار كويتي على اثر تلك الصفقات من خلال صفقات تبادل أسهم وهمية بين الثانية والثالث عن طريق الوسيط المتهم الاول ابن المتهمة الثانية، وبناء على مذكرة الاحالة من إدارة الرقابة والتداول بسوق الكويت للأوراق المالية عن تلك الصفقات الوهمية احيلت الدعوى إلى النيابة العامة وانكر المتهمون الثلاثة ما نسب اليهم واحيلت الدعوى إلى محكمة الجنايات التي قضت حضوريا للأول والثانية وغيابيا للثالث بتغريم كل متهم مبلغ عشرة الاف دينار لكل منهم والزمت الثانية برد مبلغ ٨٠٠ دينار.

وطعن المتهمون امام محكمة الاستئناف وتمسكوا بإنكار الاتهامات الموجهة إليهم وقدم محاميهم مذكرة دفاع بذلك وقضت محكمة الاستئناف اولا بقبول الطعن شكلا وثانيا بالموضوع برفضه وتأييد الحكم المستأنف وأمرت بوقف تنفيذ عقوبة الغرامة الاصلية الموقعة على المتهمين لمدة ثلاث سنوات.

١٧. كل من عمل على أبرام صفقة أو اكثر من صفقة على اوراق مالية يقصد من خلالها رفع سعرها جاهداً على حث الآخرين للقيام بشرائها أو لتخفيض سعرها او حث الآخرين على بيعها[1].

---

[1] المادة (١٢٢/٢/أ و ب) من القانون سابق الذكر.

١٨. كل شخص قام بأبرام صفقة أو أكثر على اوراق مالية بقصد خلق تداول فعلي أو زائف لحث الآخرين على عملية الشراء والبيع[١]، والجزاء: يحكم عليهم بالحبس مدة لا تزيد عن خمس سنوات وغرامة لا تقل عن عشرة آلاف دينار ولا تزيد عن مائة ألف دينار أو إحدى العقوبتان المذكورتان[٢].

١٩. كل شخص قام بتقديم معلومات غير صحيحة تؤثر في حملة الأسهم بغرض الاستحواذ على كل أو بعض أسهم شركة مدرجة[٣].

وتعقيباً على النقطة السابقة فقد الغت الدائرة ذاتها في محكمة الاستئناف قرار محكمة الجنايات بعدم قبول الدعوى لتقديم الشكوى من غير ذي صفة وقررت مجددا إعادتها إلى محكمة الجنايات بعد اتهام احد المواطنين خلال الفترة من ٢ وحتى ٢٥-٥-٢٠١٠ ابرم عدد من الصفقات في ورقة مالية – سهم شركة من شأنها ان تخفض سعر تلك الورقة بهدف حث الاخرين على بيعها بأن قام بشراء سهم الشركة سالفة البيان بالحد الاعلى ٢٦٢ فلسا للسهم الواحد وقام ببيعه وشرائه حتى وصل إلى الحد الادنى ١٢١ فلسا للسهم في صفقات اعلان وخلق تداولات وهمية على السهم سالف البيان من خلال حسابين الكترونيين لدى احدى الشركات التي يمتلك بهما محفظة ويقوم بشراء السهم في حده الاعلى ثم

---

[١] المادة (١٢٢/٢/ج) من القانون سابق الذكر.
[٢] المادة (١٢٢) من القانون سابق الذكر.
[٣] المادة (٧٢) من القانون سابق الذكر.

يقوم ببيعه عند الاقفال بحده الادنى مؤثرا على سعر السهم بنزوله بهدف حث جمهور المتداولين على بيع الاسهم.

٢٠. كل شخص قصد الاستحواذ على كل أو جزء من أسهم شركة مدرجة بدون الحصول على موافقة مسبقة من الهيئة.

٢١. كل شخص قصد الاستحواذ على نسبة لا تقل عن (٥%) ولا تزيد عن (٣٠%) من أسهم شركة مدرجة ومسجلة خلافاً للقواعد والإجراءات التي تحددها الهيئة[١].

٢٢. كل شخص حصل بصورة مباشرة أو غير مباشرة على أكثر من (٣٠%) من أسهم شركة مدرجة ومسجلة ولم يقدم خلال ثلاثين يوم من تاريخ الحصول على هذه النسبة عرض لشراء كافة الأسهم المتبقية وفقاً للشروط والضوابط التي تحددها الهيئة بخصوص ذلك[٢]، والجزاء: يحكم على المخالف بغرامة لا تقل عن مبلغ قيمته خمسة آلاف دينار ولا تزيد عن مبلغ قيمته مائة ألف دينار أو (٢٠%) من قيمة الأسهم محل المخالفة أيهما أعلى[٣].

٢٣. كل شخص أوصى بشكل علني وصريح بشراء أو بيع ورقة مالية معينة وثبت أنه كانت له مصلحة غير معلنة لدى مصدر ووسيط ومتداول ومستشار ووكيل اكتتاب كان له علاقة بهذه

---

[١] المادة (٧٣) من القانون رقم (٧) لسنة ٢٠١٠ بشأن إنشاء هيئة أسواق المال وتنظيم نشاط الأوراق المالية الكويتي.

[٢] المادة (٧٤) من القانون سابق الذكر.

[٣] المادة (١٢٣) من القانون سابق الذكر.

الورقة[1]، والجـزاء: يحكم على المخـالف بـالحبس مدة لا تزيـد عن خمس سنوات وبغرامـة لا تقل عن مبلغ خمسة آلاف دينار ولا تزيد عن مبلغ خمسين ألف دينار أو بإحدى هاتين العقوبتين[2].

٢٤. كـل شـخص ادعـى أن الهيئـة قامـت باتخـاذ أي إجـراء أو قـرار لـم تقـم باتخـاذه فـي الواقـع[3]، والجـزاء: يحكم علـى المخـالف بغرامـة لا تقل عـن خمسـة آلاف دينـار ولا تجـاوز خمسـين ألـف دينار[4].

٢٥. كل شخص زاول نشاطاً أو مهنة معينة من تلك التي تستلزم الحصول على ترخيص من الهيئة دون الحصول على هذا الترخيص[5].

٢٦. كل شـخص قـام بـأي طـرح عـام أو أيـة معـاملات بالمخالفـة لأحكـام القـانون أو اللائحـة التنفيذيـة الخاصة به[6].

٢٧. كـل شـخص امتنـع عـن تقـديم تقريـرٍ دوري أو مسـتند أو تـأخر فـي تقـديم التقريـر للهيئـة رغـم أن القانون يوجب تقديم التقرير لها[7]، والجزاء: يحكم بغرامـة لا تقل عن خمسـة آلاف دينـار ولا تزيد

[1] المادة (١٢٤) من القانون سابق الذكر.
[2] نفس المادة السابقة.
[3] المادة (١٢٥) من القانون سابق الذكر.
[4] نفس المادة السابقة.
[5] المادة (١/١٢٦) من القانون سابق الذكر.
[6] المادة (٢/١٢٦) من القانون رقم (٧) لسنة ٢٠١٠ بشأن إنشاء هيئة أسواق المال وتنظيم نشاط الأوراق المالية الكويتي.
[7] المادة (٣/١٢٦) من القانون سابق الذكر..

خمسين ألف دينار بالإضافة إلى عقوبة اختيارية وهي الحرمان لفترة مؤقتة من مزاولة النشاط أو الحرمان من الدخول في أية معاملة أو صفقة يتطلب القانون تسجيلها(١).

٢٨. كل شخص عمل على اعاقة تحقيق أو نشاط رقابي تقوم به الهيئة أو لم يسمح لموظفيها من الاطلاع على أي معلومات أو بيانات ترى ضرورة الاطلاع عليها أو لم يلتزم بأي قرار نهائي صادر عن مجلس التأديب في الهيئة[٢]، والجزاء: يحكم عليهم بغرامة لا تقل عن خمسة آلاف دينار ولا تزيد عن خمسين ألف دينار[٣].

وفي جميع الأحوال السالفة الذكر يجب أن يتضمن الحكم الصادر على المخالف بالإضافة الى العقوبة الأصلية رد قيمة المنفعة المالية التي عمل على الحصول عليها أو قيمة الخسارة التي عمل على تجنبها(٤)، كما انه يجوز أن يتضمن الحكم الحرمان المؤقت أو الدائم من العمل كعضو مجلس إدارة أو عضو منتدب أو مدير تنفيذي في شركة مساهمة أو ممارسة مهنته أو أي مهنة مشابهة(٥)، ويكون الحرمان وجوبي إذا عاد الجاني إلى تكرار ارتكاب الجريمة(٦).

---

[١] المادة (١٢٦) من القانون سابق الذكر.
[٢] المادة (١٢٧) من القانون سابق الذكر.
[٣] نفس المادة السابقة.
[٤] المادة (١٢٨) من القانون سابق الذكر.
[٥] المادة (١٢٩) من القانون رقم (٧) لسنة ٢٠١٠ بشأن إنشاء هيئة أسواق المال وتنظيم نشاط الأوراق المالية الكويتي.
[٦] نفس المادة السابقة.

والأفعال السابقة الذكر التي اعتبرها القانون رقم ٢٠١٠/٧ تُعد من الجرائم الجزائية التي كانت فـي الأصـل عبـارة عـن مخالفـات إداريـة يُعاقـب فاعلهـا إداريـاً، أمـا بعـد صـدور القـانون رقم ٢٠١٠/٧ فأصبحت مخالفات إدارية وجرائم جزائية.

المطلب الثالث: دور السلطة القضائية في الفصل في المنازعات

أجاز القانون رقم ٢٠١٠/٧ بموجب مادته رقم ١٤٨ تسوية المنازعات الناشئة عن الالتزامات المقررة في هذا القانون أو أي قانون آخر إذا تعلقت هذه المعاملات بسوق المال حل هذه المنازعات عن طريق التحكيم، أي أجاز الاتفاق على التحكيم ويكون التحكيم وفق النظام الخاص الذي تضعه الهيئة فيما بعد.

كما أنشأ القانون محكمة تسمى بـ (محكمة أسواق المال) وتتألف من دوائر جزائية للفصل في الجرائم والقضايا المحالة من نيابة سوق المال، ودوائر غير جزائية (تجارية ومدنية وإدارية) وتعمل على الفصل في النزاعات الناشئة عن تطبيق أحكام هذا القانون، ويتجسد دور السلطة القضائية في تطبيق أحكام القانون رقم ٢٠١٠/٧ من خلال نيابة سوق المال ومحكمة أسواق المال بدوائرها المختلفة.

الفصل الثاني

الاحكام العامة لتأديب موظفي اسواق المال

نتيجة لازدياد وظائف الدولة وتشعب أعمالها ازداد عدد موظفيها باعتبارهم المحرك الذي من خلاله يمكن للمرفق العام تحقيق أهدافه بكفاءة وفعالية، غير أن ذلك لا يمنع هؤلاء الموظفين من ارتكاب أخطاء ومخالفات أثناء قيامهم بوظائفهم، وهو ما يدعو إلى البحث في المساءلة التأديبية للموظف العام، فالنظام التأديبي نظام نسبي، فما يصلح لبلد قد لا يصلح لآخر، والذي يصلح خلال مدة قد لا يصلح خلال فترة زمنية أخرى. كما أن مسألة تأديب الموظف العام عن خطأه ليست مسألة انتقامية، بل على العكس، فهي عملية قانونية يهدف من ورائها إلى إصلاح الموظف وتحذير باقي الموظفين حفاظاً على حسن سير المرافق العامة[١].

وقد حظيت المساءلة التأديبية للموظف العام بعناية فائقة من مختلف التشريعات الوظيفية في العالم بسبب أهمية تحديدها وانعكاس آثارها على الهدف النهائي للتأديب، وهو ضمان حسن سير المرافق العامة بانتظام واطراد[٢].

---

[١] فيصل شطناوي، إجراءات وضمانات المساءلة التأديبية للموظف العام في التشريع الأردني، مجلة جامعة النجاح للأبحاث، ٢٠١٢، ص١٥٣٠.

[٢] مصطفى محمود عفيفي، فلسفة العقوبة التأديبية وأهدافها: دراسة مقارنة، أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة عين شمس، مصر، ١٩٧٦، ص٤٢.

المبحث الاول

ماهية التأديب الوظيفي

تعددت التعريفات التي تناولت التأديب من حيث اللغة والفقه، إضافة لتعريفه من تشريعياً وقضائياً، ويتضمن هذا المبحث هذه التعريفات في مطلبين، حيث تم تخصيص المطلب الأول للتعريفات اللغوية والفقهية للتأديب، في حين تم تخصيص المبحث الثاني حول التعريفات التشريعية والقضائية.

المطلب الأول: تعريف المسالة التأديبية

الفرع الأول: التعريف الفقهي

ذهب جانب من الفقه إلى تعريف المسألة التأديبية بأنها "كل فعل أو امتناع يرتكبه العامل ويجافي واجبات وظيفته"[١]، كما عُرّفت بأنها "إخلال شخص بواجباته الوظيفية أو المهنة التي ينتمي إليها سواء أكان هذا الإخلال إيجابيًا أم سلبياً"[٢]، في حين يعرف جانب آخر من الفقه المخالفة التأديبية بأنها "ليست فقط الإخلال بواجبات الوظيفة أو المهنة، بل توجد كلما سلك العامل خارج نطاق وظيفته أو مهنته سلوكاً معيباً يمس كرامته أو كرامة المرفق الذي يعمل فيه"[٣]، في حين يرى بعض الفقهاء من

---

[١] سليمان الطماوي، القضاء الإداري، الكتاب الثالث، قضاء التأديب، دار الفكر العربي، القاهرة، ١٩٩٥، ص٤٨.

[٢] A. Plantey: Trite Critique de la function publique, ١٩٧١, ١.G.D.J.Tom.I.p٣٥٠. المشار إليه في هاني الطهراوي، طبيعة المخالفة التأديبية ومبدأ المشروعية، (د، ن) (د، ت)، ص٢.

[٣] جمال الدين، سامي، أصول القانون الإداري، الجزء الأول، دار المطبوعات الجامعية، الاسكندرية، ١٩٩٦، ص٣٦٨.

منظور آخر بأن المخالفة أو الجريمة التأديبية هي "عدم التزام الموظف بالأسس التنظيمية والأخلاقية في أثناء تأدية الوظيفة وخارجها"[١].

الفرع الثاني: التعريف التشريعي القضائي

التأديب يعرف قضائياً بانه ايقاع العقوبة على الموظف المخالف للواجبات المنصوص عليها وفق النصوص والتشريعات القضائية أو أوامر الرؤساء الصادرة في حدود القانون أو خروجه عن مقتضى الواجب في إعمال وظيفته أو تقصيره أو إهماله في تأديتها بما تطلبه من دقة وأمانة أو إخلاله بالثقة المشروعة في الوظيفة الموكولة إليه حيث يعد مرتكبا للذنب الإداري .

من خلال ما تقدم يتضح أن التأديب هو تعليم ومعاقبة خفيفة ينزلها الولي بمن له الولاية عليه بقصد إصلاحه، ويختلف ذلك باختلاف الانحراف وملابساته، والمؤدَّب وحالته.

---

[١] بشار عبد الهادي، دراسات وأبحاث في الإدارة العامة والقانون الإداري، الطبعة الأولى، دار الفرقان للنشر والتوزيع، عمان، ١٩٨٣، ص٣٧.

المبحث الثاني

اجراءات تأديب موظفي اسواق المال

احالة الموظفين الى التحقيق تجعله عرضة لاحتمالية اتخاذ بعض الاجراءات الاحتياطية التي تعمل على تقيد حقوقه الوظيفية منظرين ما ينتج عن التحقيق من نتائج، وفي مقدمة الاجراءات ما ورد بنص المادة (١٤٩) من نظام الخدمة المدنية الأردني رقم (٨٢) لسنة ٢٠١٣ حول تخويل السلطة للوزير وقف الموظف المحال الى التحقيق وقف احتياطي على اعتبار ان الوقف الاحتياطي عن العمل هو احد عناصر اجراءات التحقيق لكشف حقيقة الاتهامات لذلك يجب ان يكون قرار الوقف قرار سليم يصب في مصلحة التحقيق ويكون هذا الوقف كاجراء وقائي خاضع لتقدير السلطة الرئاسية ولها الامر والقرار حول مدى ملائمة اصدار قرار الوقف لمصلحة التحقيق، الا ان السلطة الرئاسية ليست سلطة مطلقة، حيث ان المشرع الاردني اعطة الولاية اعطى الولاية ومنحها للسلطة المختصة بالتأديب على الرغم من عدم تحديد مفهوماً محدد للوقف الاحتياطي لدى المشرع الاردني الا انه ولدى بعض الفقهاء فقد حددوا تعريف بان عبارة عن اجراءاً احتياطياً مؤقت يتم اللجوء اله من قبل الادارة من اجل ابعاد الموظف عن المرفق حال تعرضه لاتخاذ اجراء تأديبي او جناية فيمتنع عليه ممارسة الاعمال الموكولة به خلال فترة الوقف عن العمل.[١]

---

[١] فيصل شطناوي، إجراءات وضمانات المساءلة التأديبية للموظف العام في التشريع الأردني، مرجع سابق، ص١٥٣٤.

اما المادة (٣٠) من قانون الخدمة المدنية الكويتي فقدت ورد بنصها والمتضمن وقف الموظف عن العمل حال اقتضت مصلحة التحقيق ذلك او ان المصلحة العامة ايضاً اقتضت ذلك حيث يكون الوقف وفقاً لقرار مسبب لمدة لا تزويد عن ثلاث شعور ويجوز تمديدها لمدة مماثلة وبعد انتهائها يعود الى عمله واذا كان الوقف عن العمل لمصلحة التحقيق ففي هذه الحالة يتم وقف صرف نصف الراتب للموظف ولا يتم اعادة المخصوم من الراتب له الا اذا ثبت عدم مسؤوليته او معاقبته بالانذار او الخصم من المرتب لمدة لا تتجاوز اسبوع اما في حال كان الوقف لمصلحة عام فان الموظف الموقوف عن العمل يتقاضى راتبه كامل خلال الفترة الموقوف فيها عن العمل، ويوقف الموظف عن العمل اذا حبس في دولة حبس احتياطي او لتنفيذ حكم قضائي ويتم وقف صرف نصف الراتب في حالة الحبس الاحتياطي ولا يتم اعادة المبلغ المخصوم له اذا انتهى التحقيق وحصل على عدم مسؤولية ، اما في حال كان الحبي تنفيذ لحكم قضائي فانه يتم وقف منح الموظف الموقوف عن العنل ثلاثة أرباع الراتب إذا كان الحكم غير نهائي ولا يتم اعادة المبلغ المخصوم له إلا إذا انتهت المحاكمة إلى عدم مسئوليه، إما إذا كان الحبس بسبب تنفيذ حكم نهائي فإنه يتم حرمان الموظف الموقوف عن العمل من الراتب كامل. [1]

وعمل المشرع على تحديد هذا النهج المتبع من قبل الجهة الحكومية في الدولة تطبيقاً للعقوبة على الموظف العام حال القيام بارتكاب مخالفة تأديبية وقام المشرع بالعمل على تحديد ملامح سلطة

---

١ **المادة (٣٠) من قانون الخدمة المدنية الكويتي** بموجب المرسوم بالقانون رقم (١٥) لسنة ١٩٧٩.

الاحالة الى التحقيق والاجراءات المتبعة في التحقيق، كما ان المشرع عمل على تحديد سلطة توقيع العقوبة التأديبية وتوضيح الطرق التي يتم من خلالها التظلم من القرار التأديبي، وقد تم تقسيم هذا المبحث إلى ثلاثة مطالب، حيث يتناول المطلب الأول سلطة الإحالة للتحقيق، في حين يتناول المطلب الثاني إجراءات التحقيق، أما المطلب الثالث فقد تم تخصيصه حول سلطة توقيع العقوبة.

المطلب الأول: سلطة الإحالة للتحقيق

في حال تم نسب ارتكاب مخالفة تأديبية لموظف ما يتم عرض الأمر على السلطة المختصة وهي سلطة الإحالة لتتخذ قرارها بإحالة الموظف للتحقيق أو عدم إحالته، وقد حدد قانون الخدمة المدنية الكويتي سلطات الإحالة للتحقيق والتي تختلف باختلاف المجموعة الوظيفية، فقد استلزم القانون إجراء التحقيق في نص المادة (٥٥)[١] من قانون الخدمة المدنية الكويتي التي نصت على عدم توقيع عقوبة تأديبية على الموظف إلا بقرار مسبب بعد التحقيق معه كتابة أو شفهيه وسماع أقواله وتحقيق دفاعه، وبذلك يعتبر التحقيق من الضمانات التي كفلها النظام للموظف، وقد أقر المشرع بأن الإحالة تتم وفقاً لما يلي:

[١] المادة (٥٥) من قانون الخدمة المدنية الكويتي بموجب المرسوم بالقانون رقم (١٥) لسنة ١٩٧٩.

- **مجموعة الوظائف القيادية والعامة:** حيث نصت المادة (١/٥٦) من قانون الخدمة المدنية على أن "تكون إحالة الموظفين من شاغلي مجموعتي الوظائف القيادية والعامة إلى التحقيق بقرار من الوزير".[١]

- **مجموعة الوظائف الفنية المساعدة والمعاونة:** حيث نصت المادة (٢/٥٦) من قانون الخدمة المدنية على ما يلي: "وتكون الإحالة بقرار من وكيل الوزارة بالنسبة لشاغلي الوظائف الأخرى".[٢]

أما في التشريع الأردني فقد كان موقف المشرع من سلطة الإحالة للتحقيق واضحاً كما ورد في نص المادة (١٤٥/أ/٢) من نظام الخدمة المدنية الأردني رقم (٨٢) لسنة ٢٠١٣ بأنه "لا يجوز إحالة الموظف إلى المجلس التأديبي إلا بعد تشكيل لجنة تحقيق وفقا لأحكام البند (١) من هذه الفقرة للتحقيق في المخالفة التي ارتكبها هذا الموظف". وهذا يوضح بأن المشرع الأردني قد أوجد لجان تحقيق لهذا الشأن، حيث ذهب المشرع للتأكيد على آلية تشكيل هذه اللجان في نص المادة (١٤٥/ج) التي نصت على ضرورة أن "يراعى عند تشكيل لجنة التحقيق المشار إليها في الفقرة (أ) من هذه المادة أن يكون رئيسها وأعضاؤها بدرجة أو راتب أعلى من درجة أو راتب الموظف المحال إلى التحقيق أو مساوياً

[١] المادة (١/٥٦) من قانون الخدمة المدنية الكويتي بموجب المرسوم بالقانون رقم (١٥) لسنة ١٩٧٩.

[٢] المادة (٢/٥٦) من قانون الخدمة المدنية الكويتي بموجب المرسوم بالقانون رقم (١٥) لسنة ١٩٧٩.

لهما، ويجوز عند الضرورة الاكتفاء بأن يكون رئيس اللجنة بدرجة أو راتب أعلى من درجة أو راتب الموظف المحال إلى التحقيق"[1].

كما أقر المشرع الأردني في نص المادة (١٤٧):

أ- تحال الدعوى التأديبية بحق الموظف إلى المجلس التأديبي بقرار من الوزير مرفقة بما يلي :

١- لائحة تتضمن وقائع وتفاصيل المخالفة أو المخالفات المسلكية المسندة للموظف .

٢- محضر التحقيق الذي أجري حول تلك المخالفة أو المخالفات .

٣- البيانات الخطية أو المادية في الدعوى .

٤- أي وثائق أخرى يرى الوزير تقديمها للمجلس التأديبي .

ب- تقدم الأوراق المنصوص عليها في الفقرة (أ) من هذه المادة على خمس نسخ على أن يتولى أمين سر المجلس التأديبي خلال مدة لا تزيد على أسبوعين من تاريخ تسلمها تزويد كل عضو بنسخة من هذه الأوراق ودعوة الموظف بالطريقة التي يراها مناسبة لتسلم نسخته وتبليغه بموعد الجلسة..[2]

المطلب الثاني: إجراءات التحقيق

إضافة لسلطات الإحالة التي أقرها المشرع في المطلب الأول، فإن هناك العديد من الإجراءات الخاصة بالتحقيق والتي تناولتها مواد قانون الخدمة المدنية الكويتي، وعلى النحو الآتي:

---

[1] المادة (١٤٥/أ/٢) من نظام الخدمة المدنية الأردني رقم (٨٢) لسنة ٢٠١٣.

[2] المادة (١٤٧) من نظام الخدمة المدنية الأردني رقم (٨٢) لسنة ٢٠١٣.

١. **شكل التحقيق:** ورد ضمن نص المادة (٥٥) من قانون الخدمة المدنية الكويتي بأنه ليس شرطاً في التحقيق أن يكون كتابياً، حيث أجاز نص المادة بإن يكون شفهياً، وقد تكون المخالفة بسيطة ولا تستحق التحقيق الكتابي، ولا تستوعب محاضر متعددة للتحقيق او التحقيق منها. [١]

٢. **تدوينه:** نصت المادة (٣/٥٦) [٢] من قانون الخدمة المدنية الكويتي على أنه " ... ويثبت التحقيق إذا كان كتابة في محضر أو محاضر بأرقام مسلسلة وتذيل كل ورقة من أوراقه بتوقيع المحقق والكاتب إن وجد".

٣. **كاتب التحقيق:** ويتضح من النص أنه يجوز للمحقق أن يستعين بكاتب ليتفرغ المحقق للتحقيق دون الانشغال بعبء كتابته.

٤. **الحضور:** نصت المادة (١/٥٧) [٣] من قانون الخدمة المدنية على ما يلي "لا يكون التحقيق إلا بحضور الموظف ، ومع ذلك يجوز إذا اقتضت مصلحة التحقيق أن يجري في غيبته".

٥. **الاطلاع والشهادة:** كما نصت المادة (٢/٥٧) [٤] من قانون الخدمة المدنية على ما يلي: "وللمحقق الاطلاع على الأوراق المتصلة التحقيق وسماع الشهود من الموظفين وغيرهم ويكون أداء الشهادة بعد حلف اليمين".

---

[١] المادة (٥٥) قانون الخدمة المدنية الكويتي بموجب المرسوم بالقانون رقم (١٥) لسنة ١٩٧٩.

[٢] المادة (٣/٥٦) قانون الخدمة المدنية الكويتي بموجب المرسوم بالقانون رقم (١٥) لسنة ١٩٧٩.

[٣] المادة (١/٥٧) من نفس القانون السابق.

[٤] المادة (٢/٥٧) من نفس القانون السابق.

٦. **الامتنـاع عـن الشـهادة:** ونصـت المـادة (٥٨) [١] مـن القـانون علـى الآتـي "كل موظـف يُستدعى لسماع شهادته في تحقيق ويمتنع عن الحضور أو عن الإدلاء بما لدية من معلومات دون عذر مقبول يسأل تأديبياً، ومن ثم يعتبر الامتناع عن الشهادة إحدى المخالفات التأديبية.

٧. **المخالفة التأديبية والجريمة الجنائية:** يتضح بانه ومن المبادئ المسلم بها بأن المخالفة التأديبية هي مخالفة مستقلة عن الجريمة الجنائية من حيث طبيعة وأهداف كل منهما، ومن حيث الجهات المختصة ايضاً بالنظر في كل منهما وإجراءات البحث والبت وتحديد طبيعة المساءلة والعقوبات التي يتم ايقاعها في كل حالة، ولهذا فإن وجود الجريمة الجنائية لا يترتب عليه بالضرورة وجود المخالفة التأديبية وإن كان من الجائز أن يشتمل الفعل الواحد في نفس الوقت على جريمة جنائية وجريمة تأديبية، وإن ثبوت براءة المتهم من الجريمة الجنائية لا يترتب عليه حتماً البرأة من التهمة الموجه لـه فـي الجانـب التـأديبي، فقد تنعدم الجريمـة وتثبـت المخالفـة التأديبيـة[٢]، حيث ورد بنص المادة (٥٩) [٣] من النظام على أنه "إذا بدت للمحقق أثناء التحقيق شبهة جريمة من جرائم القانون العام وجب عليه عرض الأمر على وكيل الوزارة ليتولى عرضه على الوزير للنظر في إبلاغ السلطات القضائية وفي استمرار التحقيق أو وقفه".

[١] المادة (٥٨) قانون الخدمة المدنية الكويتي بموجب المرسوم بالقانون رقم (١٥) لسنة ١٩٧٩.

[٢] ديوان الخدمة المدنية، باب تأديب الموظف، الفصل الرابع، منشورات ديوان الخدمة المدنية الكويتي، ٢٠٠٩، ص٥.

[٣] المادة (٥٩) قانون الخدمة المدنية الكويتي بموجب المرسوم بالقانون رقم (١٥) لسنة ١٩٧٩.

٨. **المسئولية الجزائية والمدنية:** نصت المادة (٣١) [١] من قانون الخدمة المدنية على أنه "لا يمنع انتهاء خدمة الموظف لأي سبب من مسئوليته الجزائية والمدنية عند الاقتضاء".

٩. **لجنة التحقيق:** نصت المادة (٦٢) [٢] من قانون الخدمة المدنية على أنه " وللمجلس إحالة الموضوع إلى لجنة تشكل من مجموعة من اعضاء المجلس لدراسة الموضوع واقتراح القرار المناسب"، وأجازت الفقرة الثانية من المادة (٦٢) للجنة أن تستعين بآراء من تختاره من غير أعضائها، ويجوز لها أن تكلف أحد أعضائها أو غيرهم لاستكمال التحقيق، وقضت الفقرة الأخيرة من المادة (٦٢) بعرض اقتراحات اللجنة على مجلس الخدمة المدنية لإصدار قراره الذي قضت بشكله النهائي.

١٠. **الوقف عن العمل:** قد يعد الوقف عن العمل بمثابة إجراء احتياطي تستدعيه وتطلبه مصلحة التحقيق من خلال أبعاد الموظف عن مكان العمل والتأثير في مجريات الأمور، سواء في الشهود أو جسم الجريمة، أو من اجل كف يده وعدم مخالطته لزملائه حيث حامت حوله شبهة ارتكاب مخالفة تأديبية، وقد يكون الوقف لسبب يتعلق ويخص المصلحة العامة، لذا قضت المادة (٣٠) [٣] من قانون الخدمة المدنية ونصت على انه " يوقف الموظف عن عمله في الحالات الآتية: إذا اقتضت مصلحة التحقيق أو المصلحة العامة ذلك، ويكون الوقف بقرار مسبب لمدة لا تجاوز

---

[١] المادة (٣١) من نفس القانون.

[٢] المادة (٦٢) قانون الخدمة المدنية الكويتي بموجب المرسوم بالقانون رقم (١٥) لسنة ١٩٧٩.

[٣] المادة (٣٠) قانون الخدمة المدنية الكويتي بموجب المرسوم بالقانون رقم (١٥) لسنة ١٩٧٩.

ثلاثة أشهر يجوز مدها لمدة مماثلة يعود بانتهائها إلى عمله. فإذا كان وقف الموظف عن عمله لمصلحة التحقيق أوقف صرف نصف مرتبه ولا يرد له إلا إذا ثبت عدم مسئوليته أو عوقب بالإنذار أو بالخصم من المرتب لمدة لا تزيد على أسبوع، إذا حبس في دولة الكويت حبسا احتياطيا أو تنفيذا لحكم قضائي. ويوقف صرف نصف مرتبه في حالة الحبس الاحتياطي على أن يرد له إذا انتهى التحقيق الذي حبس من أجله إلى عدم مسئوليته وإلا حرم منه. أما في الحبس تنفيذا لحكم قضائي فيوقف صرف ثلاثة أرباع مرتبه إذا كان الحكم غير نهائي ولا يرد له إلا إذا انتهت المحاكمة إلى عدم مسئوليته. وفي كل الأحوال يحرم الموظف من مرتبه عن مدة حبسه إذا كانت تنفيذا لحكم نهائي."[١].

١١. **سلطة الوقف العمل:** حيث قضت المادة (١/٥٤) [٢] من قانون الخدمة المدنية بأن " يكون الوقف عن العمل لمصلحة التحقيق طبقاً لما ورد في البند الاول من المادة (٣٠) من قانون الخدمة المدنية المشار إليه بقرار من الوزير بالنسبة للعاملين تحت شاغر مجموعتي الوظائف القيادية والوظائف العامة، أما فيما يتعلق بشاغلي الوظائف الأخرى فنصت الفقرة الثانية من المادة (٥٤) من قانون الخدمة المدنية بأن يصدر القرار من وكيل الوزارة، ويكون الوقف للمصلحة العامة بقرار من الوزير لجميع الموظفين استناداً لما ورد بالفقرة الثالثة من نفس المادة وتتحدد سلطة الإحالة إلى التحقيق والاجراء الى الجهة الحكومية التي وقعت فيها المخالفة ولو كان

[١] فيصل شطناوي، إجراءات وضمانات المساءلة التأديبية للموظف العام في التشريع الأردني، مرجع سابق، ص١٣٣١.
[٢] المادة (١/٥٤) قانون الخدمة المدنية الكويتي بموجب المرسوم بالقانون رقم (١٥) لسنة ١٩٧٩.

الموظف تابع الى جهة أخرى، ويستثنى بذلك شاغلي مجموعة الوظائف القيادية استناداً الى المادة (م ١/٥٦ من قانون الخدمة المدنية).

١٢. **أثر الإحالة إلى التحقيق أو المحاكمة أو الوقف عن العمل:** حيث أقر المشرع ما يلي:

أ. **الترقية:** تبدو خطورة إحالة الموظف إلى التحقيق أو وقفه عن العمل في الآثار المترتبة عليهما، فإلى جانب ما يشيعه إحالة الموظف إلى التحقيق من جو قاتم سواء على جهة الإدارة أو الموظف المحال للتحقيق وإلى ما يترتب على وقفه عن العمل من وقف صرف نصف مرتبه ، فقد نصت المادة (٧٦) على بعض الآثار كالآتي: "لا يجوز ترقية الموظف الموقوف عن العمل أو المحال إلى التحقيق أو إلى المحاكمة الجزائية في جناية أو في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة خلال مدة الوقف أو الإحالة". فإذا ثبت عدم مسئوليته أو عوقب بالإنذار وجب عند ترقيته رد أقدميته في الوظيفة المرقى إليها إلى التاريخ الذي استحقها فيه".

ب. **الاستقالة:** كما نصت المادة (٤/٧٤) من قانون الخدمة المدنية على أنه "لا يجوز قبول استقالة الموظف إذا كان قد أحيل إلى التحقيق أو أوقف عن العمل أو اتخذت ضده أية إجراءات تأديبية أخرى، فإذا انتهت هذه الإجراءات إلى عدم مسئوليته أو مجازاته بغير عقوبة الفصل جاز قبول استقالته".[1]

[1] المادة (٤/٧٤) قانون الخدمة المدنية الكويتي بموجب المرسوم بالقانون رقم (١٥) لسنة ١٩٧٩.

ج. **الإجازة الدورية** : تقطع الإجازة الدورية بوقف الموظف عن عمله ويدور الباقي منها لرصيده من الإجازات الدورية.

إلا أن نظام الخدمة المدنية الأردني قد جاء خالياً من تحديد مدة الوقف الاحتياطي، وهذا الأمر لا بد من معالجته من قب المشرعين نظراً لأن طول مدة الوقف قد يصبح نوعاً من العقوبة، وذلك نظراً للآثار القانونية التي تترتب على قرار الوقف الاحتياطي، وأهمها حرمانه من جزء من راتبه ما نصت الفقرة (ب) من المادة (١٤٩) من نظام الخدمة المدنية بأنه "يتقاضى الموظف خلال مدة توقيفه عن العمل ما نسبته (٥٠%) من مجموع راتبه الأساسي وعلاواته عن الستة أشهر الأولى من تاريخ إيقافه وإذا زادت مدة الإيقاف على ذلك فيتقاضى ما نسبته (٢٥%) من مجموع راتبه وعلاواته ولا يجوز قبول استقالة الموظف أو إحالته على التقاعد أو الاستيداع قبل صدور القرار النهائي أو القطعي في الدعوى التأديبية أو القضائية المقامة عليه".[١]

وهنا تكمن خطورة عدم تحديد المشرع لمدة الوقف الاحتياطي، نظراً لأن راتب الموظف هو مصدر رزقه ومصدر عيش أسرته، وهذا الأمر بدوره سيمس كرامة الموظف دون شك في حال طالت مدة الوقف الاحتياطي.

---

[١] المادة (١٤٩) من نظام الخدمة المدنية الأردني رقم (٨٢) لسنة ٢٠١٣.

كما أن إجراءات التحقيق في نظام الخدمة المدنية الأردني قد جاء بشكل موجز كما ورد في نص المادة (١٤٥/ب/٢) التي نصت على "أن تكون إجراءات التحقيق موثقة ومثبته في محاضر وموقعة من الموظف وأعضاء لجنة التحقيق والشهود حسب مقتضى الحال".[١]

وإجراءات التحقيق كان لها جانباً في الإسلام، حيث انه ومع ظهور الإسلام وظهر دين الله على سائر الملل والنحل، ظهر بظهوره ميزان العدل، وأفل نجم الظلم والتعذيب، وحفظت لبني الإنسان كرامتهم، قال تعالى} :وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَاهُمْ فِي الْبَرِّ وَالْبَحْرِ وَرَزَقْنَاهُمْ مِنَ الطَّيِّبَاتِ وَفَضَّلْنَاهُمْ عَلَى كَثِيرٍ مِمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلاً] {الإسراء آية ٧٠]، فحفظت الشريعة الإسلامية للمظلوم حقه حتى ينتصر له ممن ظلمه، وحفظت أيضا للمتهم بالظلم كرامته حتى يثبت أنه ظالم، فيمنع عن الظلم ويعاقب بما فيه مصلحة عامة للفرد والمجتمع، فقررت الشريعة ضوابط لتلقي الإخباريات والشكاوى، قال تعالى} :يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِنْ جَاءَكُمْ فَاسِقٌ بِنَبَأٍ فَتَبَيَّنُوا أَنْ تُصِيبُوا قَوْماً بِجَهَالَةٍ فَتُصْبِحُوا عَلَى مَا فَعَلْتُمْ نَادِمِينَ] {الحجرات ٦] وقال النبي ﷺ: "لو يعطى الناس بدعواهم لذهب دماء قوم وأموالهم".

المطلب الثالث: سلطة توقيع العقوبة

تبدأ سلطة توقيع العقوبة للموظف الذي أدين بارتكابه مخالفة تأديبية بإحالته للمحاكمة التأديبية، فبعد أن يفرغ المحقق من تحقيقه سواء أكان شفاهه أم كتابةً يحال الأمر للسلطة المختصة بتوقيع العقاب للتصرف في التحقيق وإعمال سلطتها أما بحفظ التحقيق أو بتوقيع العقوبة المناسبة، أو

[١] المادة (١٤٥/ب/٢) من نظام الخدمة المدنية الأردني رقم (٨٢) لسنة ٢٠١٣.

إحالة الموضوع لسلطة أعلى تختص بتوقيع أشد مما يدخل في سلطتها، كفصل أحد موظفي مجموعة الوظائف العامة إذا ما ارتأى وكيل الوزارة أن ما يدخل في حدود سلطاته من عقوبات كتخفيض الدرجة مثلا أقل من الجزاء المناسب للمخالفة التي أرتكبها هذا الموظف.

إلا أن المشرع الكويتي في هذا الصدد قد ارتأى بالنسبة لموظفي مجموعة الوظائف القيادية أن تكون إحالتهم إلى المحكمة التأديبية أمام مجلس الخدمة المدنية كهيئة تأديبية بقرار من الوزير يتضمن بيانات بالمخالفات المنسوبة للموظف والأدلة التي تؤيد الاتهام ويبلغ الموظف بصورة من قرار الإحالة قبل الموعد المحدد لانعقاد المجلس بخمسة عشر يوماً على الأقل. ويكون للموظف حق الاطلاع على التحقيقات وعلى جميع الأوراق المتعلقة بها والحصول على صورة منها وهذا ما قررته المادة (٦٣) [١] من قانون الخدمة المدنية. ويفترض بإحالة الموظف إلى مجلس الخدمة المدنية كهيئة تأديبية ميل الوزير إلى توقيع عقوبة غير التنبيه كتابة منه ، وإلا لأكتفي بتوقيعها ولم يحل الموضوع للمجلس[٢].

كما أجازت المادة (٦٤) [٣] من قانون الخدمة المدنية للسلطة التأديبية المختصة معاقبة الموظف غيابياً إذا تخلف عن الحضور للتحقيق معه بغير عذر رغم إخطاره بذلك كتابةً ، ويقصد بالتحقيق، هذا التحقيق النهائي الذي تجريه سلطة توقيع العقاب ، ولعل في إجازة التحقيق أو المحاكمة

---

[١] المادة (٦٣) قانون الخدمة المدنية الكويتي بموجب المرسوم بالقانون رقم (١٥) لسنة ١٩٧٩.

[٢] ديوان الخدمة المدنية، باب تأديب الموظف، الفصل الرابع، منشورات ديوان الخدمة المدنية الكويتي، ٢٠٠٩، ص١١-١٢.

[٣] المادة (٦٤) قانون الخدمة المدنية الكويتي بموجب المرسوم بالقانون رقم (١٥) لسنة ١٩٧٩.

في غيبة الموظف أنه لا يحول غيابه دون محاكمته، وإلا لاستفاد الموظف من غيابه وتقاعسه وتسويفه.

في حين تناول المشرع الأردني في نص المادة (١٤١) من نظام الخدمة المدنية الأردني رقم (٨٢) لسنة ٢٠١٣ عقوبات الموظف العام على النحو الآتي: [١]

أ. إذا ارتكب الموظف مخالفة للقوانين والأنظمة والتعليمات والقرارات المعمول بها في الخدمة المدنية أو في تطبيقها، أو أقدم على عمل أو تصرف من شأنه الإخلال بالمسؤوليات والصلاحيات المنوطة به، أو عرقلتها أو الإساءة إلى أخلاقيات الوظيفة وواجبات الموظف وسلوكه، فتوقع عليه إحدى العقوبات التأديبية التالية:

١. التنبيه .

٢. الإنذار

٣. الحسم من الراتب الشهري الأساسي بما لا يتجاوز مدة سبعة أيام في الشهر .

٤. العمل على حجب زيادته السنوية لمدة تحدد بسنة واحدة .

٥. العمل على حجب زيادته السنوية لمدة محددة بسنتين .

٦. الاستغناء عن خدمتة.

٧. العزل .

---

[١] المادة (١٤١) من نظام الخدمة المدنية الأردني رقم (٨٢) لسنة ٢٠١٣.

ب. في حال ارتكاب الموظف مخالفة مسلكية تستوجب إيقاع عقوبة تتمثل بالحسم من الراتب الشهري الأساسي عليه وكانت هذه العقوبة قد فرضت عليه من قبل لمدة سبعة أيام مجتمعة أو متفرقة وفي نفس الشهر فتنفذ العقوبة على المخالفة المرتكبة في الشهر الذي يلي الشهر الذي تم ارتكاب المخالفة.فيه

ج. إذا ارتكب الموظف مخالفة مسلكية تستوجب إيقاع عقوبة تأديبية عليه وكانت العقوبة المراد إيقاعها بحقه قد فرضت عليه سابقاً لمرتين متتاليتين للمخالفة نفسها فتتخذ بحقه العقوبة التي تليها مباشرة وفقاً للتدرج الوارد في الفقرة (أ) من هذه المادة.

أن الإسلام أمر القاضي بالرأفة بالمخطئ، ودعا المسلمين إلى الستر على بعضهم في الهفوات التي يقعون بها، وخاصة إذا كان الخاطئ متستر غير مجاهر بخطأة، وأعطى صاحب الحقِ سلطة العفو ما لم يصل العلم بها الى ولي الأمر، وعندها لا يتم قبول العفو منه، لأن الحقَّ تحوَّل إلى حقّ عام، فوق كونه حق شخصي لصاحبه، فالعقوبة في الإسلام شُرعت انطلاقاً من هذه المبادئ، ولتحقيق هذه الأهداف، ولا يجوز النظر إليها إلا من خلال هذه المفاهيم[١].

---

١ بعض الأحكام والحدود في الإسلام، منشور على الموقع الالكتروني http://www.khayma.com/ayat/b٨-k٤-f١.html.

المطلب الرابع: المجلس التأديبي في هيئه أسواق المال

أولا: ماهيه المجلس التأديبي و طريقه أنشائه

ينشأ مجلس تأديبي او اكثر بإصدار قرار في الهيئة من مجلس المفوضين، ويكون تشكيل هّذا المجلس من ثلاثة أعضاء، يرأسهم قاض ينتدب من مجلس القضاء الاعلى، وعضوين من ذوي الخبرة في الشؤون المالية والاقتصادية والقانونية يتم اختيارهم من مجلس المفوضين، ويحدد القرار امين سر للمجلس يكون من موظفي الهيئة القانونيين وهذا ما نصت المادة ٤٢٥ من اللائحة التنفيذية للقانون رقم ٧ لسنه ٢٠١٠، وتكون مده العضوية في المجلس ثلاث سنوات قابله للتجديد كما ورد بنص المادة (٤٢٦) بان مدة العضوية في مجلس التأديب تكون ثلاث سنوات قابلة للتجديد.

وانه يحظر على عضو مجلس التأديب اثناء مزاولته مهامه واعماله او ان تكون له مصلحه بشكل مباشر او غير مباشر مع الهيئة او اي جهة خاضعه لأحكام القانون ٢٠١٠/٧ او يكون حليف لهذه الجهة، كما ورد بنص المادة(٤٢٧) والتي بينت بانه يحظر على أي عضو من اعضاء مجلس التأديب وخلال توليه مهام عمله أن تكون له مصلحه سواء بشكل مباشر او غير مباشر مع اي جهة تكون خاضعه لأحكام القانون رقم ٢٠١٠/٧ او يكون حليفا لها.

في حين ان التشريعات الأردنية قد خلت من أي نصوص تتعلق بأسواق المال الأردني او من أية إشارة او تلميح لوجود مجلس تأديبي للموظفين العاملين في هيئة أوراق المالية الأردنية، واكتفى المشرع الأردني بتطبيق الأحكام الخاصة بالموظف العام في نظام الخدمة المدنية الأردني ٢٠١٣/٨٢.

ثانيا : اختصاصات المجلس التأديبي

في حين خول القانون اختصاصين للمجلس التأديبي، فيختص في الفصل في المسائل التأديبية المحالة إليه والمرفوعة من الهيئة، وكذلك يختص بالفصل في التظلمات المرفوعة عن قرارات البورصة ولجنة النظر في المخالفات فيها.

ويكون الفصل في هذه التظلمات فصل نهائي اي ما يعادل الاستئناف. بحيث نصت المادة ٤٢٨ على أنه يتولى المجلس التأديبي النظر في الأمور التالية:[1]

٢. القيام والعمل على الفصل في المسائل التأديبية المحالة إليه والمرفوعة من خلال الهيئة والمتعلقة بمخالفة أحكام القانون رقم ٢٠١٠/٧ او هذه اللائحة أو أي قرارات وتعليمات صادرة بموجبه.

٣. القيام والعمل على الفصل في التظلمات المرفوعة نتيجة لقرارات البورصة ولجنة النظر في المخالفات فيها.

كما يعتبر المجلس التأديبي عند النظر في التظلمات وفي قرارات تلك اللجنة بمثابة هيئة استئنافية ويكون فصله فيها نهائياً.

كما للمجلس التأديبي ان يواجه الشخص بالمخالفة المنسوبة له خلال ممارسته لاختصاصاته، ويمتلك الشخص حق الدفاع عن نفسه بشكل شخصي او من خلال وكيل، وللمجلس ايضا ان الحق

[1] المادة (٤٢٨) من القانون رقم (٧) لسنة ٢٠١٠ بشأن إنشاء هيئة أسواق المال وتنظيم نشاط الأوراق المالية الكويتي.

بالمساع الشهود والاستعانة بأصحاب الخبرة سواء من تلقاء نفسه او من خلال طلب المحال اليه او وكيله، كما نصت المادة(٤٣٣) على انه

"على المجلس التأديبي مواجهة المحال إليه بالمخالفة المنسوبة إليه وتمكينه من الدفاع عن نفسه أصالة أو بالوكالة".

كما نصت المادة (٤٣٤) على أنه: "للمجلس التأديبي الحق بسماع من يرى ان شهادته أو الاستعانة بخبرته بقرار منه أو بناء على طلب المحال إليه أو وكيله".[١]

ثالثا : أمين سر المجلس

يقوم امين السر باستقبال وتلقي المخالفات والتظلمات والعمل على عرضها على رئيس المجلس، ومن ثم العمل تبليغ ذوي الشأن بمواعيد الجلسات الخاصة بتظلماتهم، حيث ورد بنص المادة (٤٢٩) على اختصاص امين السر كالآتي([٢]):

"يتولى أمين السر تلقي المخالفات المحالة الى المجلس التأديبي والتظلمات من قرارات البورصة ولجنة النظر في المخالفات فيها من ذوي الشأن وعرضها على رئيس المجلس التأديبي وإبلاغ ذوي الشأن بمواعيد انعقاد المجلس وكل ما يكلفه به الرئيس".

ويقوم امين السر بالعمل على إخطار المخالف بموعد نظر المخالفة و كذلك يقوم بالإخطار عن موعد التظلم، ويكون التظلم في موعد ادناه ثلاثة ايام عمل، كما ورد بنص المادة ٤٣٠ على

---

[١] المادة (٤٣٤) من القانون رقم (٧) لسنة ٢٠١٠ بشأن إنشاء هيئة أسواق المال وتنظيم نشاط الأوراق المالية الكويتي.
[٢] المادة (٤٢٩) من القانون سابق الذكر.

انـه[1] :"يجب على امين السر اخطار المخالف بالموعد الذي حدده المجلس التأديبي لنظر المخالفة المنسوبة اليه ومضمونها، كما يجب اخطار المتظلم بموعد نظر تظلمه، ويكون الاخطار قبل الموعد المحدد بثلاثة ايام عمل على الاقل".

كما ويقوم امين السر بتمكين المحال او وكيله بالاطلاع على جميع اوراق المخالفة وتزويده بالصور وذلك بعد سداد الرسم المقرر.

كما نصت المادة ٤٣٢ على انه[2]:

على امين السر ان يمكن المحال امام المجلس التأديبي او وكيلة من الاطلاع على جميع الاوراق المتعلقة بالمخالفة وتزويده بصورة من الاوراق التي يطلبها بعد سداد الرسوم المقررة.

رابعا : سلطات المجلس التأديبي

ان جلسات ومداولات المجلس التأديبي تكون سريه، ويصدر المجلس قراراته بالأغلبية فيما يتعلق بتوقيع العقوبات.

كما نصت المادة ٤٣٦ على انه:

"تكون مداولات المجلس التأديبي سرية وتصدر قراراته بالأغلبية بتوقيع الجزاءات التأديبية التالية":

١. التنبيه على المخالف بالتوقف عن ارتكاب المخالفة.

٢. الإنذار.

[1] المادة (٤٣٠) من القانون رقم (٧) لسنة ٢٠١٠ بشأن إنشاء هيئة أسواق المال وتنظيم نشاط الأوراق المالية الكويتي.

[2] المادة (٤٣٢) من القانون سابق الذكر.

٣. إخضاع المخالف لمزيد من الرقابة.

٤. إلزام المخالف بإعادة اجتياز الاختبارات التأهيلية.

٥. الوقف عن العمل أو مزاولة المهنة لمدة لا تجاوز سنة.

٦. الوقف عن مزاوله العمل أو المهنة بشكل نهائي.

٧. وقف الترخيص لمدة لا تجاوز ستة أشهر.

٨. إلغاء الترخيص.

٩. العمل على إلغاء المعاملات ذات العلاقة بالمخالفة وما ترتب على هذه المعاملات من آثار مع عدم الاضرار بحقوق الغير حسن النية.

١٠. إلغاء اي تصويت من صاحبه او توكيل او تفويض يتم الحصول عليه وذلك بالمخالفة لأحكام القانون رقم ٢٠١٠/٧.

١١. العمل على طلب ايقاف او إلغاء اي عرض استحواذ او صفقات تخص عمليات شراء تتم خارج نطاق عرض الاستحواذ وذلك بالمخالفة لأحكام الفصل السابع من القانون رقم ٢٠١٠/٧ او اي نص يتصل به في هذه اللائحة.

١٢. حظر ممارسة حق التصويت لمدة لا تزيد على ثلاث سنوات لمساهم امتنع عن تقديم اي بيان او قدم بيانا ناقصا او مخالفا للحقيقة وذلك بالمخالفة لأحكام القانون رقم ٢٠١٠/٧ او اللوائح الصادرة بموجبه.

١٣. إصدار أمر لكل شخص أو مجموعة حصلت على ملكية تتعدى ٣٠ في المئة من قيمة الاوراق المالية المتداولة لشركة مدرجة تلزمه بتقديم عرض بالشراء لكافة الاسهم المتداولة المتبقية وإحالته للمحكمة المختصة في حالة عدم الالتزام.

١٤. تعليق نفاذ نشره ساريه طبقا لأحكام القانون ٧/٢٠١٠ وهذه اللائحة.

١٥. وقف تداول ورقة مالية لفترة محدودة، أو تعليق أو إلغاء قرار ادراج ورقة مالية قبل نفاذه.

١٦. عزل مدير أو مراقب استثمار نظام استثمار جماعي فشل في تنفيذ المسؤوليات المنصوص في القانون ٧/٢٠١٠ او هذه اللائحة.

كما ان للمجلس التأديبي أن يفرض بعض القيود على النشاط ، كأن يمنع شخص من ابرام بعض انواع الصفقات، او منعه من مزاولة بعض الأعمال لمده محدده، او وقف النشاط لمده معينه، او الغائه لمده معينه ، او منع الشخص من القيام بأعمال معينه او تعديل او الغاء واحده او بعض الوظائف المسجل بها.

كما نصت المادة ٤٣٧ على انه[1]:

يكون للمجلس التأديبي فرض قيد أو أكثر على نشاط أو أنشطة المخالف من القيود التالية:

١٧. القيام بمنع الشخص المرخص له أو المسجل لدى الهيئة من ابرام بعض أنواع الصفقات.

١٨. القيام بمنع الشخص المرخص له أو مسجل لدى الهيئة من مزاولة بعض الأعمال لمدة محددة.

[1] المادة (٤٣٧) من القانون رقم (٧) لسنة ٢٠١٠ بشأن إنشاء هيئة أسواق المال وتنظيم نشاط الأوراق المالية الكويتي.

١٩. القيام بوقف النشاط المرخص به لمدة معينة أو إلغاء أحد الأنشطة للشخص المرخص له.

٢٠. القيام بمنع الشخص المسجل لدى الهيئة من القيام بأعمال معينة او تعليق او تعديل او إلغاء واحدة او اكثر من الوظائف المسجل بها.

وللمجلس في نظره للتظلمات المحالة اليه من الهيئة ان يؤيد قرار البورصة او يعمل على تعديلة او الغاءة، وفي جميع الاحوال السابقة يجب أن يكون هذا القرار مسبباً.

كما نصت المادة ٤٣٩ على انه:

للمجلس التأديبي عند النظر في التظلمات المحالة اليه من الهيئة بناء على نص المادة ٤٣ من القانون رقم ٢٠١٠/٧ ان يؤيد قرار البورصة او لجنة النظر في المخالفات فيها او يعدله او يلغيه وذلك بقرار مسبب.

ويجوز للمجلس التأديبي ان يؤجل الفصل في المخالفة الى ان يفصل في الدعوى الجزائية.

كما نصت المادة ٤٤٠ على أنه[١]:

للمجلس التأديبي أن يرجئ البت في المساءلة التأديبية حتى يتم الفصل في الدعوى الجزائية.

وتكون قرارات المجلس التأديبي واجبه التنفيذ منذ صدورها الا اذا تضمن القرار موعد معين للتنفيذ، ويكون للهيئة مهمه تنفيذ قرار المجلس التأديبي.

---

[١] المادة (٤٤٠) من القانون رقم (٧) لسنة ٢٠١٠ بشأن إنشاء هيئة أسواق المال وتنظيم نشاط الأوراق المالية الكويتي.

كما نصت المادة ٤٤١ على أنه[١]:

قرارات المجلس التأديبي واجبة النفاذ فور صدورها ما لم يحدد القرار موعدا للتنفيذ. وتتولى الهيئة تنفيذ قرار المجلس التأديبي.

خامسا : المواعيد و الاجراءات

تضمنت اللائحة العديد من الاجراءات والمواعيد في عمل المجلس التأديبي، وهي كالآتي:

١. يكون اخطار المتظلم بموعد نظر تظلمه قبل ثلاثة ايام على الاقل من موعد التظلم وذلك كما ورد بنص المادة ٤٣٠.[٢]

٢. لا يتم قبول التظلمات عن قرارات البورصة ولجنه النظر في المخالفات بعد مضي ١٥ يوم من تاريخ الإخطار.

كما ورد بنص المادة ٤٣١ على أنه[٣]:

لا تقبل التظلمات عن قرارات البورصة ولجنة النظر في المخالفات فيها بعد فوات الميعاد المحدد في المادة ٤٣ من القانون رقم ٢٠١٠/٧

٣. يستمر المجلس التأديبي في نظر التظلم او المخالفة على الرغم من غياب المخالف او المتظلم مادام تم إخطاره بالموعد المحدد لذلك.

---

[١] المادة (٤٤١) من القانون رقم (٧) لسنة ٢٠١٠ بشأن إنشاء هيئة أسواق المال وتنظيم نشاط الأوراق المالية الكويتي.

[٢] المادة (٤٣٠) من القانون سابق الذكر.

[٣] المادة (٤٣١) من القانون سابق الذكر.

كما ورد بنص المادة ٤٣٥ على انه:[١]

لا يحول غياب المخالف او المتظلم الذي ثبت اخطاره بالموعد من استمرار المجلس في نظر المخالفة او التظلم وإصدار قرار بشأنه.

٤. يقوم أمين السر باجراء إخطار أصحاب الشأن ومجلس المفوضين بالقرارات التي تصدر من المجلس التأديبي وذلك خلال ٧ أيام من تاريخ الصدور، ويكون هذا الإخطار كتابة.

كما ورد بنص المادة ٤٣٨ على انه[٢]:

يخطر أمين السر كتابة مجلس المفوضين وأصحاب الشأن بجميع القرارات التي تصدر من المجلس التأديبي خلال سبعة ايام عمل من تاريخ صدورها.

٥. يكون التظلم لمن صدر بحقه أي من الجزاءات المنصوص عليها ضمن المادة ٢٠١٠/١٤٦ خلال ١٥ من تاريخ اخطاره بالقرار كتابة، و يكون التظلم كتابة أيضاً، وفي حال تم قبول التظلم والموافقة عليه يتم احالته الى المجلس التأديبي لإعادة النظر في قراره.

٦. يجوز الطعن في القرار الصادر برفض التظلم او عدم الرد عليه أمام المحكمة المختصة.

كما ان المادة ٤٣٣ نصت على انه[٣]:

[١] المادة (٤٣٥) من القانون رقم (٧) لسنة ٢٠١٠ بشأن إنشاء هيئة أسواق المال وتنظيم نشاط الأوراق المالية الكويتي.

[٢] المادة (٤٣٨) من القانون سابق الذكر.

[٣] المادة (٤٣٣) من القانون رقم (٧) لسنة ٢٠١٠ بشأن إنشاء هيئة أسواق المال وتنظيم نشاط الأوراق المالية الكويتي.

"على المجلس التأديبي أن يواجه المحال اليه بالمخالفة المنسوبة اليه وان يمكنه من الدفاع عن نفسه أصالة أو بالوكالة.

كما ان المادة ٤٣٤ ايضاً نصت على انه[١]:

للمجلس التأديبي أن يسمع من يرى سماع شهادته أو الاستعانة بخبرته بقرار منه أو بناءً على طلب المحال إليه أو وكيله.

---

[١] المادة (٤٣٤) من القانون سابق الذكر.

المبحث الثالث

ضمانات تأديب موظفي اسواق المال

نظراً لما تتمتع به السلطات التأديبية من خلال الصلاحيات الواسعة التي تمكنها من ايقاع الجزاء المسلكي الذي قد يمتد أثره إلى حرمان الموظف من العديد من مزايا وظيفية عديدة، فقد كان من الضروري أن تكفل لته ضمانات في مواجهة تلك السلطات.

ومن هذا المنطلق قام الباحث بتقسيم هذا المبحث إلى مطلبين، حيث سيتناول في المطلب الأول: ضمانات تأديب الموظف أثناء التحقيق، في حين سيقوم بتخصيص المطلب الثاني لتناول ضمانات تأديب الموظف أثناء المحاكمة.

المطلب الأول: ضمانات تأديب الموظف أثناء التحقيق

يتمتع الموظف العام بالعديد من الضمانات السابقة واللاحقة لمرحلة التحقيق، وذلك حرصاً من المشرع على معالجة أية ثغرات قد تنشأ في مرحلة المحاكمة، وقد تنتقص من حقوق الموظف العام.

الفرع الأول: الضمانات السابقة للتحقيق

حرص المشرّع في هذه المرحلة على التأكيد على ضمانات الموظف العام السابقة للتحقيق، والتي حددها المشرّع في كل من تشكيل لجان التحقيق أولاً، إضافة للتنحي عن التحقيق في حالات محددة ثانياً، أما ثالثاً ضرورة إعلام الموظف بما هو منسوب إليه، حيث يتناول هذا الفرع تفصيلاً لما سبق.

أولاً: تشكيل لجان التحقيق

هو إجراء يتخذ بعد وقوع المخالفة بقصد التعرف إلى مرتكبها، وجمع كافة المعلومات المتعلقة بها، بهدف الوصول إلى الحقيقة، ولعل الغاية الأساسية المتوخاة من التحقيق هي حماية الموظف من الاتهامات الملفقة أو الكاذبة والمؤاخذة بالشبهات، ولا تشترط القوانين عادة شكلاً معيناً يجب إفراغ التحقيق فيه، وكل ما يجب مراعاته بهذا الشأن أن يتم التحقيق في حدود الأصول العامة، وبمراعاة الضمانات الأساسية المتعلقة بالحيدة والاستقصاء لمصلحة الحقيقة، وكفالة حق الدفاع[١].

وقد نصت المادة (١٤٥/أ) من نظام الخدمة المدنية الأردني[٢] على آلية محددة لتشكيل لجان التحقيق للموظفين المصنفين في الفئات الأولى والثانية والثالثة، حيث نصت على ما يلي:

١. الفقرة (أ) من المادة (١٤٢)[٣] من هذا النظام بينت بانه لا يجوز لأي من الجهات المنصوص عليها في إيقاع أي من العقوبات المنصوص عليها في البنود من (١-٥) من الفقرة (أ) من المادة (١٤١) من هذا النظام على المخالفة التي يرتكبها الموظف إلا بعد ان يتم استجوابه، ويجوز العمل على تشكيل لجنة، لا يقل عدد أعضائها عن ثلاثة بمن فيهم الرئيس، تتولى التحقيق في المخالفة التي ارتكبها الموظف قبل إصدار قرار بشأنها.

---

[١] عزيزة شريف، مساءلة الموظف العام في الكويت، جامعة الكويت، ١٩٩٧، ص٣٩.

[٢] المادة (١٤٥/أ) من نظام الخدمة المدنية الأردني رقم ٨٢ لسنة ٢٠١٣.

[٣] المادة (١٤٢) من نظام الخدمة المدنية الأردني رقم ٨٢ لسنة ٢٠١٣.

٢. وفقا لأحكام البند (١) من هذه الفقرة فلا يجوز إحالة الموظف إلى المجلس التأديبي إلا بعد العمل على تشكيل لجنة تحقيق للتحقيق في المخالفة التي ارتكبها هذا الموظف.

كما تناول نظام الخدمة المدنية الأردني بالتفصيل أعضاء لجان التحقيق التي تشكل لموظفي الفئات الأولى والثانية والثالثة، وتلك التي تشكل لموظفي المجموعة الثانية من الفئة العليا، كذلك التي تشكل لموظفي المجموعة الأولى من الفئة العليا.

١. أعضاء لجان التحقيق التي تشكل لموظفي الفئات الأولى والثانية والثالثة:

نص المشرع على تشكيل لجنة تتولى التحقيق مع موظفي الفئات الأولى والثانية والثالثة، وتكون هذه اللجنة مكونة على الأقل من ثلاثة أعضاء بما فيهم الرئيس، بشرط أن يكون رئيسها وأعضاؤها بدرجة أو راتب أعلى من درجة أو راتب الموظف المحال إلى التحقيق أو مساوياً لهما، ويجوز عند الضرورة الاكتفاء بأن يكون رئيس اللجنة بدرجة أو راتب أعلى من درجة أو راتب الموظف المحال إلى التحقيق، حيث تناولت المادة (١٥٩/ب) [١] ذلك الأمر بنصها على أنه "لمجلس الوزراء تشكيل لجنة برئاسة وزير العدل وعضوية وزيرين يختارهما مجلس الوزراء للنظر في المخالفة المرتكبة من موظفي المجموعة الأولى من الفئة العليا".

٢. أعضاء لجان التحقيق التي تشكل لموظفي المجموعة الثانية من الفئة العليا:

---

[١] المادة (١٥٩/ب) من نظام الخدمة المدنية الأردني رقم ٨٢ لسنة ٢٠١٣.

تشكل لجنة تحقيق برئاسة وزير العدل وعضوية رئيس ديوان التشريع والرأي ورئيس ديوان الخدمة المدنية من قِبل رئيس الوزراء بناءً على التقرير المرفوع إليه من الوزير المختص بالمخالفات المرتكبة من قبل موظفي المجموعة الثانية من الفئة العليا.

٣. أعضاء لجان التحقيق التي تشكل لموظفي المجموعة الأولى من الفئة العليا:

يشكل مجلس الوزراء لجنة تحقيق مكونة من وزير العدل رئيساً وعضوية وزيرين يختارهما مجلس الوزراء للنظر في المخالفة المرتكبة من موظفي المجموعة الأولى من الفئة العليا.

ونظراً لأهمية شاغلي مجموعة الوظائف القيادية ولانشغال مجلس الخدمة المدنية فيما عهد إليه من مهام، وللتفرغ للتحقيق، فقد نصت المادة (٦٢) [١] من قانون الخدمة المدنية الكويتي على أنه".. وللمجلس إحالة الموضوع إلى لجنة تشكل من بين أعضائه لدراسته واقتراح القرار المناسب". كما أجازت الفقرة الثانية من المادة (٦٢) للجنة أن تستعين بآراء من تختاره من غير أعضائها، كما يجوز لها أن تكلف أحد أعضائها أو غيرهم لاستكمال التحقيق.

إلا أن المشرع الكويتي ارتأى بالنسبة لموظفي مجموعة الوظائف القيادية أن تكون إحالتهم إلى المحكمة التأديبية أمام مجلس الخدمة المدنية كهيئة تأديبية بقرار من الوزير يتضمن بيانات بالمخالفات المنسوبة للموظف والأدلة التي تؤيد الاتهام ويبلغ الموظف بصورةٍ من قرار الإحالة قبل الموعد المحدد لانعقاد المجلس بخمسة عشر يوماً على الأقل. ويكون للموظف حق الاطلاع على التحقيقات وعلى جميع الأوراق المتعلقة بها والحصول على صورة منها وهذا ما قررته المادة (٦٣) [٢] من قانون الخدمة المدنية الكويتي.

---

[١] المادة (٦٢) قانون الخدمة المدنية الكويتي بموجب المرسوم بالقانون رقم (١٥) لسنة ١٩٧٩.

[٢] المادة (٦٣) قانون الخدمة المدنية الكويتي بموجب المرسوم بالقانون رقم (١٥) لسنة ١٩٧٩.

ثانياً: التنحي

يتعين التنحي على من يُعهد إليهم بإجراء التحقيق مع الموظف المخالف من رؤساء وأعضاء لجان التحقيق أو المجلس التأديبي إذا كان هناك اعتبارات شخصية تربطهم بالموظف المراد تأديبه أو صلة قربى معه إذا كانت تؤثر على مجريات التحقيق، أما إذا تمكنوا من التجرد من هذه الاعتبارات أو لم يكن لها أي تأثير على التحقيق فلا يوجد ما يمنع من مباشرتهم للتحقيق[١].

والملاحظ مما سبق ذكره أن المشرّع قد ضمن حق التنحي لوجود صلة قربى أو أية اعتبارات شخصية أخرى، إلا أن المشرّع لم يضمن حق الموظف في الاعتراض على أحد أو كل أعضاء لجنة التحقيق، والذي قد تكون أسبابه وجيهة في بعض الأحيان.

ثالثاً: إعلام الموظف بما هو منسوب اليه

أكدّت المادة (١٤٠) من نظام الخدمة المدنية الأردني على توفير الضمانات اللازمة للموظف قبل إيقاع أي عقوبة عليه، حيث جاء في الفقرة (أ/١) من هذه المادة "إعلام الموظف خطياً بما هو منسوب إليه بحيث يتضمن التهم المرتكبة والتهم الموجهة إليه"[٢].

أما المشرّع الكويتي وفي نص المادة (٦٣) من قانون الخدمة المدنية والذي ينص على انه "يحق للموظف حق الاطلاع على التحقيقات وعلى جميع الأوراق المتعلقة بها والحصول على صورة

---

[١] فايز السليمات، ضمانات تأديب الموظف العام في النظام القانوني الأردني، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الأوسط، عمان، ٢٠١٣، ص٤٤.

[٢] فايز السليمات، ضمانات تأديب الموظف العام في النظام القانوني الأردني، مرجع سابق، ص٥١.

منها" حيث أورد بأنه "تكون إحالة شاغلي مجموعة الوظائف القيادية إلى مجلس الخدمة المدنية كهيئة تأديبية بقرار من الوزير يتضمن بياناً بالمخالفات المنسوبة للموظف والأدلة التي تؤيد الاتهام ويبلغ الموظف بصورة من قرار الإحالة قبل الموعد المحدد لانعقاد المجلس بخمسة عشر يوماً على الأقل . ويكون للموظف حق الاطلاع على التحقيقات وعلى جميع الأوراق المتعلقة بها والحصول على صورة منها".

وتأسيساً على ما تقدم فإنه يجب على السلطة التأديبية المختصة التقيد بالمخالفات الواردة في قرار الاتهام، على اعتبار تلك المخالفات هي التي تم مواجهة الموظف المحال للتأديب بها، وأبدى بشأنها دفاعه، كما تقتضي مواجهة المتهم أن تتم بصورة يستفاد منها اتجاه النية إلى توقيع الجزاء، حتى ينتبه إلى خطورة موقفه، ويقدم ما قد يكون لديه من أوجه دفاع، وعلى ذلك يعتبر إخلالاً بضمانة المواجهة توقيع الجزاء بعد إخطار يستفاد منه التجاوز عما وقع من مخالفات، أو الاكتفاء في شأنها بإجراء لا يعد جزاءً تأديبياً[١].

في حين استقر قضاء محكمة العدل العليا الأردنية على اعتبار مواجهة الموظف بالتهم المنسوبة إليه إجراءً إجبارياً يتعين على الإدارة احترامه، حيث ألزمت اللجنة التحقيقية المشكلة للتحقيق مع الموظف المخالف بمواجهة الموظف بالتهم المسندة إليه واعتبرته إجراءً وجوبياً أساسياً وضمانه لا

---

[١] فيصل شطناوي، إجراءات وضمانات المساءلة التأديبية للموظف العام في التشريع الأردني، مجلة جامعة النجاح للأبحاث، ٢٦ (٧): ١٥٢٩-١٥٥٦، ٢٠١٢، ص١٥٣٧.

غنى عنها لكفالة قيام الموظف بالدفاع عن نفسه، ولم تعتبره إجراءً اختيارياً متروكاً لتقدير اللجنة التحقيقية[1].

الفرع الثاني: الضمانات المصاحبة للتحقيق

تم تقسيم الضمانات المصاحبة للتحقيق للموظف المراد تأديبه إلى قسمين، حيث يتمثل القسم الأول في الضمانات الدفاعية، في حين تم اعتبار القسم الثاني ضمانات أخرى، وفيما يلي تفصيل بذلك:

أولاً: الضمانات الدفاعية

تتمثل الضمانات الدفاعية للموظف العام في كل من حقه في الاطلاع على أوراق التحقيق وما يصاحبها من حيثيات وإجراءات، إضافة إلى تقديم الدفوع و مناقشة الشهود كحق ثابت للموظف العام يمكنه من مواجهة التهم المنسوبة إليه.

١. حق الاطلاع على الملف التحقيقي:

يملك الموظف المتهم أن يطلع على جميع الأوراق المتعلقة بالمخالفة أو الشكوى التي يتم التحقيق معه بشأنها، والسماح له بتقديم دفوعه واعتراضاته كتابة أو شفهيه ومناقشة الشهود المطلوبين فيها واستدعاء أي شخص للشهادة، كما سمح له بضم أي وثائق أو تقارير أخرى ذات علاقة إلى ملف التحقيق[2].

---

[1] علي خطار شطناوي، دراسات في الوظيفة العامة، منشورات الجامعة الأردنية، ١٩٩٩، ص٣٣٧.

[2] فيصل شطناوي، إجراءات وضمانات المساءلة التأديبية للموظف العام في التشريع الأردني، مرجع سابق، ص١٥٣٣.

ويشترط أن لا تسمع أقوال أي شاهد إلاَّ بعد أداء القسم القانوني، ويجب أن تكون إجراءات التحقيق موثقة ومثبتة في محاضر. فالتحقيق الكتابي يضمن عدم ضياع معالم الظروف والملابسات التي يجرى التحقيق في ظلها وقد تكون حجة على الموظف أو له[1].

٢. تقديم الدفوع و مناقشة الشهود:

قضت محكمة العدل العليا الأردنية "أن حق الدفاع حق مقدس فلا تهدد ضماناته ولو كان مجلس التأديب على غير علم بسبب تغيب المستدعي"[2].

ولكي يتمكن الموظف المتهم من ممارسة حقه في الدفاع ممارسة فعالة، يجب على الإدارة مراعاة السماح له بإبداء ما يشاء من أوجه الدفاع عن نفسه، شفاهة أو كتابة بحرية تامة، دون أي تأثير مادي أو معنوي يمكن أن يعوقه عن ذلك، وقد نصت المادة (١٤٥/ب/١) من نظام الخدمة المدنية الأردني على "اطلاع الموظف المحال إلى التحقيق على جميع الأوراق المتعلقة بالمخالفة أو الشكوى التي يتم التحقيق معه بشأنها، والسماح له بتقديم دفوعه واعتراضاته كتابة أو شفاهة ومناقشة الشهود المطلوبين فيها واستدعاء أي شخص للشهادة ، كما يسمح له بضم أي وثائق أو تقارير أخرى ذات علاقة إلى ملف التحقيق ، ويشترط أن لا تسمع أقوال أي شاهد إلا بعد أداء القسم القانوني".

كما يعتبر أيضاً حق الموظف المتهم بالاستماع إلى شهادة الشهود من الحقوق المتصلة بحق الدفاع، لأن من حقه طلب الاستماع إلى أية شهادة تخدم وجهة النظر التي يدافع عنها، ولا يجوز

[1] المادة (١٤٥) من نظام الخدمة المدنية الأردني رقم ٨٢ لسنة ٢٠١٣.

[2] عدل عليا أردنية: ١٩٨٠/١١/٣٠، مجلة نقابة المحامين، ١٩٨١، ص٤٤٦.

سماع شهادة الشهود بغياب الخصوم. فقد قضت محكمة العدل العليا "أن سماع شهادات الشهود بغياب الخصوم دون إتاحة الفرصة للمستدعي من مناقشتهم وتحليفهم القَسَم القانوني يخالف المبادئ العامة وحقوق الدفاع التي كفلها القانون والقواعد العامة المستقرة في الإجراءات[١].

كذلك فإن حق الاستماع لشهود الدفاع أكدته قوانين التوظيف الفرنسية وأقرها القانون رقم (٦٣٤) لسنة (١٩٨٣)، وأيضاً نصت عليه المادة (٥٧) من قانون الخدمة المدنية الكويتي حيث جاء فيها "للمحقق سماع الشهود من الموظفين وغيرهم ويكون أداء الشهادة بعد حلف اليمين".

اما الرأي الفقهي حول حق الدفاع حيث وضحت الآراء الفقهية بان حق الدفاع لا يعتبر من حقوق المتهم وحدة ان شاء استخدمة وان شاء تركة، بل هو يعتبر حقاً للمجتمع وواجب عليه في الوقت ذاته من قبيل الحق الذي يخالطة الواجب بمعنى انه فرض كفاية على الامة وحق له، فمن حيث مصلحة الفرد في اثبات براءته فبذلك مصلحة للمجتمع ولا تقل هذه المصلحة عن مصلحة المتهم، حرصاً من الإسلام على عدم وقوع الظلم[٢].

ثانياً: الضمانات الأخرى

إضافة لما سبق ذكره من ضمانات دفاعية، فقد أورد المشرّع عدداً من الضمانات الأخرى المتمثلة في حياد لجنة التحقيق، إضافة لتوثيق التحقيق، ورفع تقرير مفصل بخلاصة التحقيق.

---

١ المسعري: محمد بن عبدالله بحث بعنوان، حقوق المتهم، منشور على الانترنت.

[٢] عدل عليا أردنية: ١٩٨٥/٥/٧، مجلة نقابة المحامين، ١٩٨٥، ص١٧٣٥.

١. حياد لجنة التحقيق: يقوم التحقيق والمحاكمة التأديبية للموظف المتهم على مبدأ أساسي من مبادئ المحاكمات التأديبية، والمتمثلة في ضمان حياد من يشترك أو يفصل في الدعوى التأديبية، إذ تقتضي متطلبات تحقيق العدالة أن يطمئن الموظف المتهم إلى حيدة من يحقق معه ويحاكمه، ولذلك كانت الحيدة من أهم الضمانات التي تقررت في المجال التأديبي لصالح الموظف المتهم[١]. وهناك قاعدة مستقرة في الضمير لا تحتاج إلى نص يقررها وتمليها قواعد العدالة المثلى، وهي أن من يجلس مجلس القضاء يجب ألا يكون قد سمع أو تكلم أو كتب، فالأصل أن من يبدي رأيه يمتنع عليه الاشتراك في نظر الدعوى والحكم فيها، وذلك ضماناً لحيدة القاضي أو عضو مجلس التأديب الذي يجلس من المتهم مجلس الحكم بينه وبين سلطة الاتهام، حتى يطمئن إلى عدالة قاضيه وتحرره من التأثر بعقيدة سبق أن كونها عن المتهم موضوع المحاكمة[٢]. ولذلك تعتبر الحيدة من أهم الضمانات في مجال التأديب، وتتحقق عموماً بتنظيم قواعد الاختصاص بما يمنع الجمع بين أعمال التحقيق والاتهام وبين سلطة توقيع الجزاء، وكذلك بتقرير عدم صلاحية من تحيط به اعتبارات شخصية أو موضوعية أو وظيفية من شأنها التشكيك في حيدته.

---

[١] فيصل شطناوي، إجراءات وضمانات المساءلة التأديبية للموظف العام في التشريع الأردني، مرجع سابق، ص١٥٣٩.

[٢] سليمان الطماوي، قضاء التأديب، دار الفكر العربي، القاهرة، ١٩٨٧، ص٥٣٧.

حيث أكدت محكمة العدل العليا الأردنية في العديد من أحكامها على ضرورة حياد رئيس وأعضاء المجلس التأديبي وقد قضت في احد الأحكام الصادرة عنها بان الخصم لا يجوز ان يكون حكماً. [1]

٢. توثيق التحقيق: نصت المادة (١٤٥) من نظام الخدمة المدنية الأردني على أن إجراءات التحقيق يجب أن تكون موثقة ومثبتة في محاضر. فالتحقيق الكتابي يضمن عدم ضياع معالم الظروف والملابسات التي يجرى التحقيق في ظلها وقد تكون حجة على الموظف أو له. ويعد التوثيق من الضمانات الشكلية الواجب كفالتها للموظف المحال إلى لجنة التحقيق، حيث فرض المشرع على لجنة التحقيق مراعاة ذلك بقوله "أن تكون إجراءات التحقيق موثقة ومثبته في محاضر وموقعة من الموظف وأعضاء لجنة التحقيق والشهود حسب مقتضى الحال"[2]. ومن الجدير ذكره هنا ضرورة مراعاة أن تكون عملية تدوين محاضر التحقيق متسلسلة، ويذكر ومتضمنة لتاريخ إجراء التحقيق، واسم المحقق، وأسماء الشهود، أو الموظف المخالف والمصادقة عليه من المعنيين فيها على جميع الأوراق.

٣. رفع تقرير مفصل بخلاصة التحقيق: يتعين على لجنة التحقيق وبعد الانتهاء من التحقيق ووفقاً لما نصت عليه المادة (١٤٥) من نظام الخدمة المدنية الأردني أن تقدم تقريراً مفصلاً بما توصلت إليه من نتائج وتوصيات للجهة التي كلفتها بالتحقيق، ولهذه الجهة اتخاذ القرار الذي تراه مناسباً. ويجب

---

[1] حكم محكمة العدل العليا الأردنية بالقضية رقم ٩٩/٣٩٦ الصادر بتاريه ٢٠٠٠/٣/١٤م، المجلة القضائية، السنة الرابعة، ع(٣)،ص ٢٦٩.

[2] المادة (١٤٥/ب/٢) من نظام الخدمة المدنية الأردني رقم ٨٢ لسنة ٢٠١٣.

أن يتضمن هذا التقرير الوصف القانوني للمخالفة أو المخالفات المسلكية المنسوبة للموظف الذي جرى معه التحقيق مع تحديد مواد الإسناد بالنسبة إلى كل مخالفة على حدة، وكذلك بيان الوقائع محل التحقيق، ثم ينتهي التقرير إما باقتراح حفظ التحقيق أو باقتراح مساءلته تأديبياً سواء بإحالته للمجلس التأديبي أو الاكتفاء بتوقيع إحدى العقوبات التي يختص بها أعضاء السلطة التأديبية الرئاسية بتوقيعها وفقاً لما نصت عليه المادة (١٤٢) من نظام الخدمة المدنية الأردني، وذلك كله في ضوء تقديرهما لمدى جسامة المخالفة أو المخالفات التي يجري بشأنها التحقيق.

المطلب الثاني: ضمانات تأديب الموظف أثناء المحاكمة

كما ضمن المشرع للموظف العام ضمانات خاصة بمرحلة التحقيق، فإنه أورد له عدداً من الضمانات الخاصة بمرحلة المحاكمة، ومنها ضمانات تتصل بتشكيل المجلس التأديبي، وضمانات تتصل بالمحاكمة ذاتها.

الفرع الأول: ضمانات تتصل بتشكيل المجلس التأديبي

تشكل للموظفين من الفئات الأولى والثانية والثالثة مجالس تأديب برئاسة أمين عام وزارة العدل وعضوية كل من أمين عام ديوان الخدمة المدنية ومستشار في ديوان التشريع والرأي يسميه رئيس ديوان التشريع والرأي، ولرئيس المجلس التأديبي تسمية أحد موظفي وزارة العدل أمينا لسر المجلس. ويحال الموظف إلى المجلس التأديبي بقرار من الوزير إذا رأت السلطة التأديبية الرئاسية وجود ضرورة للإحالة، وإذا ارتكب الموظف مخالفة تستوجب عقوبة الاستغناء عن الخدمة أو العزل.

أولاً: حق طلب الرد

يكفل القضاء احترام حقوق الدفاع في حالة عدم النص عليها تطبيقاً للمبادئ العامة للقانون. وقد عرفه البعض[1] بأنه "حق المتهم في الرد على ما هو منسوب إليه بالوسائل الممكنة". ويعد هذا الحق من أهم الضمانات التي حصّن بها المشرع الموظف المحال إلى التأديب ليضمن له محاكمة عادلة ونزيهة لا يشوبها أي اعتبارات قد تؤثر على مجرى سير الأمور بعدالة، وبهذا الحق يستطيع الموظف الاعتراض على رئيس المجلس أو أي عضو فيه شريطة أن يكون طلب الرد مستند إلى أسباب وجيهة ومعتبرة، وأن يكون قبل البدء بأعمال التحقيق، حيث نص المشرع على هذا الحق بقوله "يطبق على كل من رئيس وأعضاء المجلس التأديبي أحكام رد القضاة المنصوص عليها في قانون أصول المحاكمات المعمول به وفي هذه الحالة يحل مكان أي منهم من يسميه رئيس الوزراء من موظفي المجموعة الثانية من الفئة العليا بناءً على طلب من وزير العدل"[2]، حيث ان المشرع الأردني اخذ بنفس أسباب الرد التي أوردها المشرع المصري.

ثانياً: حق طلب التنحي

يرد هذا الحق للموظف في مرحلة التحقيق ومرحلة الإحالة على المجلس التأديبي، وقد سبق ذكر هذا الأمر في ضمانات الموظف أثناء مرحلة التحقيق، حيث سبقت الإشارة أن المشرّع قد ضمن حق التنحي لوجود صلة قربى أو أية اعتبارات شخصية أخرى، إلا أن المشرّع لم يضمن حق الموظف

---

[1] عبد الفتاح عبد البر، الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة، أطروحة دكتوراه، جامعة القاهرة، القاهرة، ١٩٧٩، ص٢٩٢.

[2] المادة (١٤٦/د/١) من نظام الخدمة المدنية الأردني رقم ٨٢ لسنة ٢٠١٣.

في الاعتراض على أحد أو كل أعضاء لجنة التحقيق، والذي قد تكون أسبابه وجيهة في بعض الأحيان.

وقد كفلت المادة ١٤٠ من قانون الخدمة المدنية الأردني حق التنحي حيث جاء في محتوى نص المادة المذكور انه توفر الضمانات التالية للموظف قبل إيقاع عقوبة عليه التجرد من قبل رؤوساء وأعضاء لجان التحقيق او المجلس التأديبي المشكل أي منهما بمقتضى احكام هذا النظام من أي اعتبارات شخصية او التنحي في الحالات التي يوجد فيها صلة قرابة من شانها التثير على مجريات التحقيق او إيقاع العقوبة... [١].

كما اكدت

الفرع الثاني: ضمانات تتصل بالمحاكمة ذاتها

بعد إحالة الدعوى التأديبية بكافة محتوياتها على المجلس التأديبي، والشروع بالتحقيق مع الموظف المحال عليها، يجب أن تراعي جميع الضمانات الآتية:

أولاً: حق التبليغ

يتعين على المجلس في حال تحديده لموعد جلسة الحكم أن يبلغ الموظف المراد تأديبه بذلك الموعد، ولم ينص المشرع على الطريقة الواجب إتباعها بالتبليغ حيث قال: "يتولى أمين سر المجلس

---

[١] المادة (١٤٦/د/١) من نظام الخدمة المدنية الأردني رقم ٨٢ لسنة ٢٠١٣.

التأديبي خلال مدة لا تزيد على أسبوعين من تاريخ تسلمها تزويد كل عضو بنسخة من هذه الأوراق ودعوة الموظف بالطريقة التي يراها مناسبة لتسلم نسخته وتبليغه بموعد الجلسة"[١].

وقد حددت المادة (١٢) من قانون محكمة العدل العليا الأردنية المواعيد التي يجب تقديم الطعن خلالها، فنصت على أن (تقام الدعوى لدى المحكمة باستدعاء خطي يقدم إليها خلال (٦٠) يوماً من تاريخ تبليغ القرار الإداري المشكو منه للمستدعي أو من تاريخ نشره في الجريدة الرسمية أو بأية طريقة أخرى إذا كان التشريع ينص على العمل بالقرار من ذلك التاريخ أو يقضي بتبليغه لذوي الشأن بتلك الطريقة)[٢]. وعليه فإن تقديم المستدعي الدعوى بعد انقضاء أو بعد فوات مهلة الطعن القانونية من تاريخ علمه اليقيني بالقرار المشكو منه يجعل الدعوى مستوجبة الرد شكلاً[٣].

ثانياً: التوثيق

على المجلس التأديبي توثيق جميع أعماله وقراراته، لتتوفر للموظف في حال حاجته لها حيث نص المشرع على ذلك بقوله: "لرئيس المجلس التأديبي تسمية أحد موظفي وزارة العدل أميناً لسر المجلس يتولى إعداد جدول أعماله ومحاضر اجتماعاته والتبليغ وتوثيق القرارات وأي أعمال أخرى يكلفه بها رئيس المجلس التأديبي"[٤].

---

[١] المادة (١٤٧/٤/ب) من نظام الخدمة المدنية الأردني رقم ٨٢ لسنة ٢٠١٣.

[٢] عدل عليا أردنية: ١٩٩٤/٣١٢، مجلة نقابة المحامين، ١٩٩٤، ص٣٢٤٩.

[٣] عدل عليا أردنية: ٥٠-١٩٩٦، مجلة نقابة المحامين، ١٩٩٦، ص٤٢٧٧.

[٤] المادة (١٤٦/ج) من نظام الخدمة المدنية الأردني رقم ٨٢ لسنة ٢٠١٣.

في حين لم يشترط المشرع الكويتي في التحقيق أن يكون كتابياً، بل أجاز أن يكون شفهياً كما ورد في نص المادة (٥٥) من قانون الخدمة المدنية، فقد تكون المخالفة بسيطة لا تستحق التحقيق الكتابي، ولا تستوعب محضراً أو محاضر متعددة. إلا أن المادة (٣/٥٦) قد أضافت بأنه "يثبت التحقيق إذا كان كتابة في محضر أو محاضر بأرقام مسلسلة وتذيل كل ورقة من أوراقه بتوقيع المحقق والكاتب إن وجد".

ثالثاً: حق تقديم الدفوع

ان حق تقديم الدفوع للموظف قد ورد مرتين الأولى كانت أمام لجان التحقيق، والثانية كانت أمام المجالس التأديبية، ويعد هذا ومن الجانب حرص المشرع ولضمان حقوق الموظف ومنحه فرصة أخرى لتقديم دفوعهم، وبحيث لا تختلف حيثيات حق تقديم الدفوع أمام المجلس التأديبي عن لجان التحقيق والتي سبق ذكرها في ضمانات الموظف العام أثناء مرحلة التحقيق[١].

وبما أن الإجراءات والعقوبات التأديبية تهدف لضمان سير العمل في الدائرة بالشكل السليم والعمل على تعزيز الاتجاهات الإيجابية في العمل والعمل على رفع كفاءة الأداء لدى العاملين، كذلك ضمان التزام الموظفين بقواعد السلوك الوظيفي وأخلاقيات الوظيفة العامة، والعمل على ردع الموظف للحيلولة دون ارتكابه أي مخالفة مستقبلاً، ولتحقيق يرى الباحث من هذا المنطلق بأن المشرع الأردني

---

[١] القبائلي، سعد (١٩٩٨) ضمان المتهم في الدفاع، دار النهضة العربية، مصر.

قد أصاب حين أكد في نص المادة (١٤٠) من نظام الخدمة المدنية الأردني رقم (٨٢) لسنة ٢٠١٣ على ما يلي[١]:

أ- توفير الضمانات التالية للموظف قبل إيقاع أي عقوبة عليه:-

١- إعلام الموظف خطياً بما هو منسوب إليه، بحيث يتضمن المخالفة المرتكبة والتهم الموجهة إليه .

٢- التجرد من قبل رؤساء وأعضاء لجان التحقيق أو المجلس التأديبي المشكل أي منهما بمقتضى أحكام هذا النظام من أي اعتبارات شخصية أو التنحي في الحالات التي يوجد فيها صلة قرابة من شأنها التأثير على مجريات التحقيق أو إيقاع العقوبة. كما لا يجوز لأي شخص اشترك في مرحلة التحقيق أو الاتهام أو الشهادة الاشتراك في النظر في إيقاع عقوبة أو الحكم فيها .

٣- عدم جواز إيقاع أكثر من عقوبة واحدة من العقوبات المنصوص عليها في الفقرة (أ) من المادة (١٤١) من هذا النظام على المخالفة المسلكية الواحدة التي يرتكبها الموظف[٢] .

٤- التناسب بين العقوبة المتخذة وطبيعة المخالفة المرتكبة وعدم المغالاة أو التساهل في الإجراءات التأديبية المتخذة بحق الموظف .

٥- تسبيب القرار التأديبي الذي تم اتخاذه من المرجع المختص باتخاذ الإجراءات والعقوبات التأديبية.

ب- دراسة أسباب المخالفات المرتكبة وأنواعها والتركيز على توعية الموظفين، ووضع الآليات المناسبة لضمان عدم تكرارها مستقبلاً.

---

[١] المادة (١٤٠) من نظام الخدمة المدنية الأردني رقم (٨٢) لسنة ٢٠١٣

[٢] المادة (١٤١) من نظام الخدمة المدنية الأردني رقم (٨٢) لسنة ٢٠١٣

الخاتمة:

تدعو الضرورة الساعية إلى احترام النظام القانوني تضمين القواعد التي تكفل مساءلة الموظف العام تجاه كل عبث أو إهمال أو تقصير من بعض الموظفين الذين لا يلتزمون بما يفرضه عليهم الواجب الوظيفي، وكما أن أي نظام وظيفي لا بد أن يتضمّن الحقوق والمزايا التي تُمنح للموظفين، فإنه يتعيّن أيضاً أن يتضمّن قواعد تأديبهم ونظام عقابهم، ولم تحدّد النصوص القانونية المخالفات التأديبية على وجه الحصر، وذلك أن النصوص التي وردت عند تحديد واجبات الموظفين والأعمال المحظورة عليهم لم تشتمل على كافة المخالفات التي يمكن تصوّرها، على خلاف القانون الجزائي الذي بيّن الجرائم المعاقب عليها على سبيل الحصر، وعلى ذلك فإنه يمكن تقدير الأخطاء التي تستوجب المؤاخذة التأديبية بالنظر إلى طبيعة الوظيفة وما تفرضه واجباتها على الموظف.

ويخضع الموظف العام إلى علاقة تنظيمية بينه وبين جهة الإدارة التي تنظمها القوانين والأنظمة المعمول بها في التنظيم الإداري في أي دولة، ونتيجة ذلك يترتب على هذه العلاقة مجموعة من الحقوق والواجبات المتبادلة بين اطراف هذه العلاقة التنظيمية، وللتأديب في الوظيفة العامة دور مهم في إرساء مبدأ الانضباط الواجب توافره لتمكن الإدارة من القيام بالمهام المناطة بها لتحقيق الصالح العام.

ونتيجة لازدياد وظائف الدولة وتشعب أعمالها ازداد عدد موظفيها باعتبارهم المحرك الذي من خلاله يمكن للمرفق العام تحقيق أهدافه بكفاءة وفعالية، لذا حظيت المساءلة التأديبية للموظف العام

بعناية فائقة من مختلف التشريعات الوظيفية في العالم بسبب أهمية تحديدها وانعكاس آثارها على الهدف النهائي للتأديب.

واخذ المشرعين الاردني والكويتي في نصوص التشريعات الخاصة باسواق المال كافة الجوانب المتعلقة بتأديب الموظف والاطر القانونية بالتعامل مع الموظفين.

النتائج:

من خلال ما تم عرضه في الدراسة وما تناولته الفصول السابقة، توصلت الدراسة إلى النتائج الآتية:

١. الموظف العام بما فيهم الموظفين العاملين في الأسواق المالية هم المحور الرئيس الذي يعتمد عليه المجتمع لإدارة المرافق العامة وتحقيق المصلحة العامة والنفع العام وخدمة الأفراد في الدولة.

٢. يقع على عاتق موظف هيئة الاوراق المالية مجموعة من الواجبات التي تمثل قواعد وأحكام الخدمة والوظيفة العامة التي لا بد للموظف الالتزام بتنفيذها، وفي حالة مخالفتها فإن مسؤوليته تنشأ من ذلك ويقع عليه الجزاء التأديبي.

٣. إن تطبيق الجزاء على موظف هيئة الاوراق المالية مقيد لا مطلق، وذلك بهدف منع تعسف الإدارة العامة من إلحاق الظلم والاجحاف بحق الموظف العام. وهذا ما يسمى الضمانات والحقوق الخاصة بتطبيق الجزاء على الموظف.

٤. عمل المشرع الاردني بتوفير العديد من التشريعات والقوانين التي تعمل على تنظيم عمل اسواق المال ورقابة موظفيها وتنفيذ الاحكام بحق من يرتكب أي جرم وفقاً لهذه النصوص والتشريعات القانون في حين ان المشرع الكويتي تميز بتخصيص وشمول اكثر في هذه القوانين عن المشرع الاردني.

٥. وفرت القوانين الاردنية والكويتي العديد من الضمانات التي تتمثل بالتحقيق مع الموظف بأسلوب خاص وإجراءات معينة وأسس لا بد من توافرها في القرار التأديبي، ومن ثم يلاحظ من الضمانات الأخرى للموظف العام هو حق الطعن بالقرار التأديبي وبأسباب محددة قانوناً، وما يترتب على ذلك من آثار للطعن، مع عدم إطلاق هذه الضمانات على عمومها وإنما أيضاً تكون مقيدة بقيود خاصة للاستفادة منها.

التوصيات:

بناءً على ما تم عرضه في الدراسة، وما تناولته النتائج التي توصلت لها الدراسة، فإن الباحث يوصي بما يلي:

١. ضرورة توفر مجموعة من الضمانات التأديبية في مختلف القوانين والتشريعات الخاصة بمساءلة الموظف العام في أسواق الأوراق المالية تتيح للموظف إعمال مبدأ حظر تعدد الجزاءات التأديبية عن المخالفة الواحدة في حال ثبوتها.

٢. لا بد من تناسب العقوبة مع المخالفة التأديبية المرتكبة بالشكل الذي يضمن عدم وقوع ظلم على الموظف في حال إقرار العقوبة، حيث أن مبدأ حرية اختيار العقوبة قد تردي إلى تشديد العقوبة بشكل لا يتناسب مع المخالفة المرتكبة.

٣. ضرورة منح الموظف في أسواق الأوراق المالية حق رفع كل من دعوى إلغاء القرار الإداري الصادر بحقه وكذلك دعوى التعويض عن القرار المذكور أسوة بموظفي القطاع العام الآخرين في مختلف أجهزة الدولة.

٤. أهمية أن يكون هناك حق وضمان آخر للموظف في إقامة دعوى على الإدارة العامة للمطالبة بالتعويض عما يلحق به من ضرر أدبي أو مادي من جراء تطبيق الجزاء التأديبي عليه في حالة عدم ثبوت ارتكاب خطأ من جانبه وبراءته من الافعال المنسوبة إليه، وبشكل خاص إذا تقرر إحالته إلى محكمة مختصة للنظر في أخطائه وثبت عدم وجودها أو ارتكابها.

المصادر والمراجع:

أولاً: المصادر

أساس البلاغة، الزمخشري، دار الكتب المصرية، القاهرة، ١٩٢٣.

القاموس المحيط، الفيروز آبادي، الطبعة الثامنة، مؤسسة الرسالة، بيروت، ٢٠٠٥.

لسان العرب، ابن منظور، دار المعارف للنشر، القاهرة، ١٩٨١.

مجمل اللغة، ابن فارس، الطبعة الثانية، مؤسسة الرسالة، بيروت، ١٩٨٦.

المصباح المنير في غريب الشرح الكبير، الفيومي، المكتبة العلمية، بيروت، ١٩٨٤.

معجم لغة الفقهاء، القلعجي، دار النفائس للطباعة والنشر، بيروت، ١٩٨٥.

معجم مقاييس اللغة، ابن فارس، دار الفكر للنشر، دمشق، ١٩٧٩.

ثانياً: المراجع

إسلام إحسان (٢٠٠٩) المسؤولية التأديبية للموظف العام في ضوء قانون نظام العاملين المدنيين في الدولة: الوضع الحالي والوضع المأمول، مركز الحوكمة، المعهد القومي للإدارة، القاهرة.

عياش، أمجد (٢٠٠٧) ضمانات المساءلة التأديبية للموظف العام: دراسة مقارنة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين، ٢٠٠٧.

عبد الهادي، بشار (١٩٨٣) دراسات وأبحاث في الإدارة العامة والقانون الإداري، الطبعة الأولى، دار الفرقان للنشر والتوزيع، عمان.

جابر، محمد صالح (١٩٩٩) الاستثمار بالاسهم والسندات. الاكادية العربية للعلوم المالية والمصرفية، مجلة الدراسات المالية والمصرفية، المجلد السابع، العدد الرابع، السنة السابعة.

جمال الدين، سامي (١٩٩٦) أصول القانون الإداري، الجزء الأول، دار المطبوعات الجامعية، الاسكندرية.

علوش، حازم (٢٠٠٨) المسؤولية المسلكية للموظف العام في القانون السوري، منشورات نقابة المحامين السوريين، حماة.

الجهمي، خليفة سالم (٢٠٠٩) الرقابة القضائية على التناسب بين العقوبة والجريمة في المجال التأديبي، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية.

ديوان الخدمة المدنية (٢٠٠٩) باب تأديب الموظف، الفصل الرابع، منشورات ديوان الخدمة المدنية الكويتي.

الطماوي، سليمان (١٩٩٥) القضاء الإداري، الكتاب الثالث، قضاء التأديب، دار الفكر العربي، القاهرة.

الطماوي، سليمان (١٩٨٧) قضاء التأديب، دار الفكر العربي، القاهرة.

الصانع، ناصر جاسم (٢٠٠٥) تطوير سوق الكويت للوارق المالية، بحث مشاركة في مؤتمر اوضاع سوق الاوراق المالية في الكويت، برعاية مكتب المقاطع وشركاهم للمحاماة والاستشارات القانونية، الكويت.

عبد الحميد بن علي (٢٠١١) طرق انقضاء العقوبة التأديبية الصادرة ضد الموظف العام: دراسة مقارنة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة تلمسان، الجزائر.

حسن، عبد الفتاح (١٩٦٤) التأديب في الوظيفة العامة، دار النهضة العربية، القاهرة.

عبدالبر، عبد الفتاح (١٩٧٩) الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة، أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة القاهرة، القاهرة.

السراج، عبود (١٩٩٤) قانون العقوبات، القسم العام، الطبعة السابعة، منشورات جامعة دمشق.

شريف، عزيزة (١٩٩٧) مساءلة الموظف العام في الكويت، جامعة الكويت.

شطناوي، علي خطار (١٩٩٩) دراسات في الوظيفة العامة، منشورات الجامعة الأردنية.

علي ، عبدالمنعم واخرون (٢٠٠٤) النقود والمصارف والاسواق المالية، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان.

السليمات، فايز (٢٠١٣) ضمانات تأديب الموظف العام في النظام القانوني الأردني، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الأوسط، عمان.

شطناوي، فيصل (٢٠١٢) إجراءات وضمانات المساءلة التأديبية للموظف العام في التشريع الأردني، مجلة جامعة النجاح للأبحاث، ٢٦ (٧): ١٥٢٩-١٥٥٦.

الحلو، ماجد راغب (١٩٩٤) القانون الإداري، دار المطبوعات الجامعية، الاسكندرية.

العجمـي، مشـعل (٢٠١١) الضـمانات التأديبيـة للموظـف العـام: دراسـة مقارنـة بالقـانونين الكـويتي والأردني، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الأوسط، عمان.

عفيفي، مصطفى محمود (١٩٧٦) فلسفة العقوبة التأديبية وأهدافها: دراسة مقارنة، أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة عين شمس، مصر.

المؤسسـة العربيـة لضـمان الاسـتثمار (٢٠٠٥) اسـواق الاوراق الماليـة العربيـة– تنظيمهـا، ادواتهـا، واوضاع التعامل فيها.

كنعان، نواف (١٩٩٩) القضاء الإداري في الأردن، (د، ن)، عمان.

هاني الطهراوي، طبيعة المخالفة التأديبية ومبدأ المشروعية، (د، ن) (د، ت).

ثالثاً: القوانين والتشريعات

نظام الخدمة المدنية الأردني رقم ٨٢ لسنة ٢٠١٣ وتعديلاته حتى تاريخ ٢٠١٦/٤/١٧.

مرسوم بالقانون رقم (١٥) لسنة ١٩٧٩ في شأن الخدمة المدنية الكويتي.

The Legal System Of The Staff Of The Capital Market Authority

A Comparative Study

Prepared by:

Abdullah Hadi Al-Enzi

Supervisor:

Prof. Mohammed Al-Abbadi

Abstract

The study aimed to release the limits of disciplinary accountability of the Capital Markets Authority employees, through a comparative study addresses both the Kuwaiti and Jordanian legislation, in addition to the attitude of some Arab and foreign legislation. The study adopted the descriptive approach by reviewing the theoretical literature and previous studies on disciplinary accountability, and the comparative method by comparing the Kuwaiti and Jordanian legislation on disciplinary accountability.

The study results showed that it is the responsibility of the public employee's range of duties which represents the rules and conditions of service and the civil service, which is essential for employee commitment to implement, and in the case of violating the responsibility arising from that and it is located disciplinary action, but that the application of the penalty on the general employee's not absolute unrestricted, in order to prevent the abuse of public administration from inflicting injustice and prejudice against the public employee. The study recommended the need to offer a range of disciplinary safeguards in the various laws and legislations related to the accountability of public employees in the Capital Market Authority allows the employee to realize of the principle of the prohibition of multi-disciplinary sanctions for the same offense in the event of subsequent leveling off, as well as the need to fit the punishment with a disciplinary offense committed in a way that ensures that the occurrence of injustice on the employee in the event of the adoption of the sentence.